CONVENTION COLLECTIVE 2020-2026

ENTRE

LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ET

LE PROTECTEUR DU CITOYEN

TABLE DES MATIÈRES

1-0.0 GÉNÉRALITÉS.....1

1-1.00 Interprétation.....1
1-2.00 Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention.....4
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur.....4
1-4.00 Santé et sécurité 6
1-5.00 Pratiques interdites.....7
1-6.00 Accès à l'égalité en emploi.....8
1-7.00 Programme d'aide aux personnes employées et à la famille.....8
1-8.00 Grève et lock-out.....9

2-0.00 VIE SYNDICALE.....10

2-1.00 Adhésion syndicale.....10
2-2.00 Régime syndical et cotisation.....10
2-3.00 Représentation syndicale.....12
2-4.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes.....12
2-5.00 Réunions syndicales.....14
2-6.00 Transmission de documents.....15
2-7.00 Droit d'affichage.....15

3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION.....16

3-1.00 Mesures administratives.....16
3-2.00 Mesures disciplinaires.....20
3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelles.....21
3-4.00 Comité de relations professionnelles.....22
3-5.00 Sous-traitance.....23

4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....24

4-1.00 Durée du travail.....24
4-2.00 Heures supplémentaires.....25
4-3.00 Vacances.....26
4-4.00 Jours fériés et chômés.....29
4-5.00 Congés pour événements familiaux.....29
4-6.00 Congés pour affaires judiciaires.....32
4-7.00 Congés sans traitement.....32
4-8.00 Charges publiques.....41

5-0.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....42

5-1.00 Dispositions générales.....42
5-2.00 Mise à pied et listes de rappels.....42
5-3.00 Affectation.....45

6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....46

6-1.00 Classification.....46
6-2.00 Classement.....46
6-3.00 Ancienneté.....47
6-4.00 Statut permanent.....48
6-5.00 Évaluation.....49
6-6.00 Progression dans la classe d'emplois.....50
6-7.00 Développement des ressources humaines.....51

6-8.00 Mouvements du personnel……...54

7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE……56

7-1.00 Rémunération……....56
7-2.00 Versement des gains……58
7-3.00 Allocations et primes……....59
7-4.00 Frais de déplacement et d'assignation……..60
7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement……60

8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS……..61

8-1.00 Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement……61
8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles……71
8-3.00 Droits parentaux……73

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE……87

9-1.00 Procédure de règlement des griefs……87
9-2.00 Arbitrage……89

10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES……..91

10-1.00 Personnes employées occasionnelles……...91

11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES…… 96

11-1.00 Durée de la convention…… 96
11-2.00 Dispositions transitoires…… 96

ANNEXES

Annexe I Heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada……97
Annexe II Vacances – Table d'accumulation.....98
Annexe III Liste des jours fériés et chômés……99
Annexe IV Taux et échelles de traitement……100

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1 Concernant le programme d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement……105

Numéro 2 Concernant une clause remorque avec certaines conditions de travail de la fonction publique……107

Numéro 3 Concernant la création d'un comité sur l'attraction et rétention……108

Numéro 4 Relative à l'introduction d'une prime pour les emplois ciblés en technologie de l'information ……109

Numéro 5 Relative à l'introduction d'une mesure de fidélité en emploi……110

Numéro 6 Concernant l'octroi d'une prime pour mandats spéciaux……111

INDEX DES MOTS CLÉS **ARTICLE OU SECTION**

A

Absence pour activités mixtes 2-4.01

Absence pour activités syndicales 2-4.01, 2-4.09

Absence pour déménagement 4-5.04

Absence sans traitement — (voir congés)

Accès à l'égalité en emploi 1-6.00

Accidents du travail et maladies professionnelles 8-2.00

Affectation

- avec changement de domicile 1-3.09

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

Affichage 2-7.02

Aide aux personnes employées 1-7.00

Aire de travail 3-3.05

Allocations et primes

- de complexité supérieure 7-3.04, 7-3.05

- de disponibilité 7-3.01

Ancienneté.....1-1.01, 6-3.00

Arbitrage 9-2.00

Assignation 7-4.00

Assurance maladie 8-1.14

Assurance traitement 8-1.18

Assurance vie 8-1.12

Attribution de tâches 3-3.04

Automobile personnelle 7-4.00

Avancement d'échelon 6-6.01

Avertissement écrit 3-1.02

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

Avis de mise à pied 5-2.05

Avis de modification au classement et au traitement 2-6.04

Avis relatif au relevé provisoire de fonction 3-1.04

B

Boni pour étude 6-6.04

C

Champ d'application de la convention 1-2.01

Changements organisationnels.....5-2.01

Charges publiques 4-8.01

Classement 6-2.01

Classification 6-1.00

Comité de relations professionnelles (CRP).....3-4.00, 6-1.02

Confidentialité des diagnostics médicaux 8-1.26

Confidentialité des mesures d'aide (PAEF) 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, 8-3.36, 8-3.37

- de déménagement 7-5.01

- de maternité 8-3.09

- de paternité 8-3.25

- de préretraite graduelle ou totale 8-1.38

- de réduction de la semaine de travail 4-7.02

- de retraite graduelle ou progressive 8-1.38

- pour affaires judiciaires 4-6.01

- pour conférences ou travaux de recherche 4-7.04

- pour études 4-7.05

- pour événements familiaux 4-5.00

- pour fonder une entreprise 4-7.12

- pour responsabilités familiales et parentales.....4-05.05, 4-5.06, 4-5.08, 4-5.09

- sans traitement 4-7.00

- sans traitement (droits parentaux) 8-3.38

- sans traitement à traitement différé 4-7.15

Congédiement administratif 3-1.17

Congédiement disciplinaire 3-2.02

Consultation du dossier personnel 3-1.01

Cotisation syndicale 2-2.01

Critères de sélection (mise à pied et listes de rappels) 5-2.03

D

Décès.....4-5.03

Délégué syndical 2-3.01

Demande de révision du traitement 6-2.02

Déménagement 7-5.00

Développement des ressources humaines 6-7.00

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

Dispositions transitoires..... 11-2.00

Dossier personnel 3-1.01

Droit d'affichage 2-7.02

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

Droits de l'employeur 1-3.01

Droits parentaux 8-3.00

Durée de la convention 11-1.00

E

Égalité en emploi 1-6.00

Évaluation du rendement 6-5.01

Examen médical 3-1.11

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

F

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

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

G

Grève 1-8.01

Griefs (procédure de règlement) 9-1.00

Griefs collectifs 9-1.05

H

Harcèlement sexuel 1-5.02

Harcèlement psychologique 1-5.03

Heures supplémentaires 4-2.00

Horaire de travail 4-1.01, 4-1.04

Horaire spécial de travail 4-1.05

Horaire des personnes employées 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 4-4.01

Juré (congé pour affaires judiciaires) 4-6.01

L

Langue de travail 3-3.01

Liste de rappel (personnes employées temporaires) 5-2.05

Locaux (réunions syndicales) 2-5.01

Lock-out 1-8.01

M

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

Modifications aux conditions de travail 1-3.08

Mouvements de personnel 6-8.00

P

Période de repas 4-1.02

Période de repos 4-1.02

Permanence 6-4.00

Permis d'absence pour activités mixtes 2-4.00

Permis d'absence pour activités syndicales 2-4.00

Personnes employées hors échelle 7-1.07

Personnes employées occasionnelles 10-1.00

Personnes employées temporaires 6-4.00

Pratique et responsabilités professionnelles 3-3.04

Pratiques interdites 1-5.00

Présence au travail 4-1.08

Prime (voir allocations et primes) 7-3.00

Progression dans la classe d'emploi 6-6.00

R

Reclassement.....3-1.06

Reconnaissance du syndicat 1-2.01

Régime syndical 2-2.00

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

Relevé provisoire des fonctions 3-1.03

Remplacement temporaire 6-8.04, 6-8.05, 7-3.02, 7-3.03

Rémunération 7-1.00

Renseignements au syndicat 2-1.09

Réorientation professionnelle 3-1.07

Représentante ou représentant à la prévention 1-4.02

Représentantes ou représentants de griefs 2-3.03

Représentation syndicale 2-3.00

Réprimande..... 3-2.02, 3-2.04

Responsabilités de l'employeur 1-3.02

Retraite graduelle ou progressive 8-1.38

Retrait possible de la signature 3-3.08

Rétrogradation 3-1.12

Réunions syndicales 2-5.00

S

Santé et sécurité 1-4.00

Sécurité d'emploi

- dispositions générales 5-1.00

- mise à pied et listes de rappels 5-2.00

Semaine normale de travail 4-1.01

Signature de document 3-3.07

Sous-traitance 3-5.00

Stage probatoire 6-8.08

Stage probatoire (statut de permanent) 6-4.01

Statut de permanent 6-4.01

Suspension 3-2.02

T

Table d'accumulation de vacances 4-3.01

Tableaux d'affichage 2-7.01

Taux et échelles de traitement..... Annexe IV

Témoin 4-6.01

Transmission de documents 2-6.01

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 3-5.01

V

Vacances 4-3.00

Versement des gains 7-2.00

CHAPITRE 1-0.00
GÉNÉRALITÉS

1-1.00 INTERPRÉTATION

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

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

i) de sa période d'emploi à titre temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire ;
ii) de ses périodes d'emploi à titre de personne employée occasionnelle, 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) « année financière » : période débutant le 1er avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante ;

c) « conjointe ou conjoint » :

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

Lors du décès de la personne employée, la définition de conjointe ou de conjoint ne s'applique pas si la personne employée ou la personne qu'elle présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était mariée ou unie 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, la personne employée mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjointe ou conjoint.

Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention ;

d) « convention » : la présente convention collective de travail des professionnelles et professionnels conclue entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et le Protecteur du citoyen ;

e) « délégué syndical » : une déléguée ou un délégué syndical et une déléguée ou un délégué substitut que le syndicat désigne conformément à ses pratiques ;

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

g) « personne employée » : employée ou employé du Protecteur du citoyen de la catégorie du personnel professionnel qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention ;

h) « personne employée occasionnelle » : personne employée du Protecteur du citoyen qui est embauchée pour une durée déterminée, pour un surcroît temporaire de travail, pour un projet spécifique, ou pour remplacer une personne employée durant l'absence de cette dernière ;

i) « personne employée permanente » : personne employée du Protecteur du citoyen qui occupe un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé et qui a obtenu le statut permanent, conformément à la section 6-4.00 ;

j) « personne employée temporaire » : personne employée du Protecteur du citoyen qui occupe un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé, mais qui n'a pas terminé la période continue d'une année à titre temporaire, conformément à la section 6-4.00 ;

k) « personne employée à temps réduit » :

— personne employée du Protecteur du citoyen 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 ;

— personne employée du Protecteur du citoyen en préretraite ou en retraite graduelle ;

l) « employeur » : le Protecteur du citoyen ou ses représentantes et représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu ;

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexes

— Annexe I : Heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada

— Annexe II : Vacances – Table d'accumulation

— Annexe III : Liste des jours fériés et chômés

— Annexe IV : Échelles de traitement

Lettres d'entente

— Lettre d'entente numéro 1 concernant un programme d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement

— Lettre d'entente numéro 2 concernant une clause remorque avec certaines conditions de travail de la fonction publique

— Lettre d'entente numéro 3 concernant la création d'un comité sur l'attraction et rétention

— Lettre d'entente numéro 4 relative à l'introduction d'une prime pour les emplois ciblés en technologie de l'information

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

— Lettre d'entente numéro 6 concernant l'octroi d'une prime pour mandats spéciaux

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

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

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

a) aux administratrices et administrateurs d'état, ni aux cadres ;
b) aux étudiantes et aux étudiants recrutés par le service de placement étudiant, ni aux stagiaires qui sont embauchés dans le cadre d'un programme de cours d'une maison d'enseignement ;
c) aux membres du personnel de l'employeur appartenant à la classe d'emplois 115 des avocats et notaires.

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

1-2.04 Toute entente particulière entre l'employeur et une personne employée qui modifie les conditions de travail déjà prévues à la convention doit être agréée par le syndicat.

1-2.05 Lors de toute rencontre prévue à la convention collective entre l'employeur et une personne employée, cette dernière peut être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

Aux fins du premier alinéa, une personne employée qui poursuit une autre personne employée dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme personne citoyenne n'est pas considérée comme une personne employée.

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

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

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

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

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

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

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné une procureure ou un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et qu'elle obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats et notaires* en vigueur dans la fonction publique du Québec.

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

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

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

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

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

1-3.07 Une personne employée désignée à titre de secouriste et exerçant sur toute personne ses fonctions au sens du *« Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins »* pendant les heures et sur les lieux de travail, est considérée comme étant la mandataire de l'employeur à cet effet et bénéficie alors des protections prévues à la présente section.

Modifications aux conditions de travail

1-3.08 Une personne employée qui se croit lésée par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

1-3.09 L'affectation d'une personne employée, à la demande de l'employeur, à un emploi qui implique un changement de domicile ne constitue pas une modification aux conditions de travail si le seul motif de cette affectation est que l'emploi exercé par la personne employée exige le déplacement périodique de la ou du titulaire pour des raisons d'efficacité administrative. Avant d'entrer en fonction dans un tel emploi, la personne employée visée aura été informée, par écrit, des dispositions et des modalités générales d'application du présent article. L'employeur avise également le syndicat par écrit lorsqu'un emploi est visé par cet l'article.

1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

1-4.01 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et la santé au travail en vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, incluant ceux découlant de situations de violence conjugale ou familiale pouvant survenir sur les lieux du travail.

1-4.02 Le comité des relations professionnelles accueille avec le plus grand intérêt les commentaires et l'implication des parties dans leurs efforts d'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui leur est soumis en matière de santé et sécurité au comité des relations professionnelles.

Le syndicat désigne une personne employée pour agir à titre de représentante ou de représentant en santé et sécurité et participer à ce titre au comité des relations professionnelles, cette personne employée est comprise dans la délégation syndicale de trois (3) membres prévue par l'article 3-4.01.

Sur demande de l'une des parties, toute politique ou directive de l'employeur concernant les services de premiers soins et premiers secours ainsi que toute modification, le cas échéant, à telle politique ou directive, sont discutées au comité des relations professionnelles.

1-4.03 La représentante ou le représentant en santé et sécurité prévu par l'article 1-4.02 peut, le cas échéant, après en avoir avisé l'employeur, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 2, 6 et 7 de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité 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 la personne employée envers une personne employée ou envers toute autre personne, 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 personne employée ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

1-5.05 L'employeur et le syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail sain et exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, incluant la violence conjugale ou familiale pouvant survenir sur les lieux du travail.

Les parties conviennent de discuter au comité des relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de l'employeur, à la demande de l'une ou l'autre des parties. 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, de climat de travail malsain ou de violence, il prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

L'employeur prend également les mesures nécessaires pour assurer la protection d'une personne employée lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que celle-ci est exposée à une situation de violence conjugale ou familiale sur les lieux du travail.

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

Aux fins de la rencontre prévue par l'article 9-1.09, le délai prévu par cet article est ramené à dix (10) jours.

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 la personne employée 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, s'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 des relations professionnelles.

1-6.02 Relativement à l'application de la présente section, le comité des relations professionnelles peut discuter, le cas échéant, d'un projet d'implantation ou de modifications à un programme d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge appropriées de formuler notamment sur les matières suivantes :

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

1-6.03 Le comité peut demander que lui soient fournies les données que détient l'employeur à ce sujet et qu'il juge nécessaires à ses travaux.

1-6.04 L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qu'il décide d'implanter, le cas échéant.

1-6.05 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

1-7.00 PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES ET À LA FAMILLE

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

L'employeur maintient un programme d'aide et il est responsable de sa mise en œuvre.

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

a) le respect de la volonté du personnel d'utiliser ou non les différents services offerts ;

b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'un membre du personnel 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 un membre du personnel du seul fait 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 d'aide ne doivent pas servir à d'autres fins. Ainsi, aucun renseignement concernant la relation d'une personne employée et le service d'aide n'est consigné au dossier personnel de la personne employée.

1-7.03 L'employeur, dans l'application de sa politique ou directive concernant l'aide aux personnes employées, prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des personnes employées qui ont recours à des services spécialisés d'aide pendant les heures de travail.

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

De plus, il fournit annuellement, à la demande des membres syndicaux, le bilan de l'application du programme.

1-8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

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

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

CHAPITRE 2-0.00
VIE SYNDICALE

2-1.00 ADHÉSION SYNDICALE

2-1.01 L'employeur informe les personnes déléguées syndicales de l'entrée en fonction de toute nouvelle personne employée.

2-1.02 Dans les dix (10) jours de son entrée en fonction, l'employeur s'assure que la personne employée ait accès à la convention collective sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

2-2.00 RÉGIME SYNDICAL ET COTISATION

2-2.01 L'employeur retient sur la paie de la personne employée une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

Cette somme ne comprend pas 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.

2-2.02 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.

2-2.03 Lorsque le montant de la cotisation fixé par le syndicat varie en fonction du traitement de la personne employée, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne employée prend effet à compter de la date du changement de traitement.

2-2.04 La retenue prévue par la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de la personne employée embauchée après la signature de la convention.

2-2.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur transmet ou s'assure de la transmission au syndicat d'un chèque ou d'un virement bancaire correspondant au montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

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

Le fichier informatisé indique au syndicat la liste des personnes employées visées et, pour chacune d'entre elles, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, son classement, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi (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 personne employée à temps réduit.

2-2.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne employée.

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

2-2.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une personne employée ; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une personne employée.

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

2-2.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par la présente section à compter du moment où une personne employée cesse d'être régie par la convention.

Renseignements au syndicat et aux personnes employées

2-2.09 L'employeur fournit au syndicat, semestriellement, les renseignements nominatifs d'une personne visée au paragraphe b) de l'article 1-2.02. Ces renseignements nominatifs sont : nom, prénom, statut d'emploi et date d'entrée en fonction.

2-2.10 L'employeur fournit au syndicat, semestriellement, une liste du personnel de la catégorie des emplois professionnels.

Cette liste indique pour chacune de ces personnes employées : ses nom et prénom, son **classement**, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi.

Aux fins des articles 6-8.04, 6-8.06 et 6-8.07, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées désignées 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 lorsque la durée de la désignation est de vingt-huit (28) jours consécutifs ou plus.

2-2.11 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à la personne employée, aux fins de l'impôt, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-2.12 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.

2-3.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-3.01 Le syndicat nomme ou élit des personnes employées à la fonction de déléguée ou de délégué syndical. La personne employée occasionnelle exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

2-3.02 Une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat, si elle ou il a d'abord obtenu la permission de l'employeur, pour les motifs suivants :

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

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

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

2-3.03 L'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représente 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 et leur champ d'action.

2-3.04 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des déléguées et des délégués syndicaux et de toute modification à cet égard.

2-4.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES

2-4.01 La personne employée peut, conformément à la présente section, obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentants et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité, pourvu qu'elle ou il en soit membre ou que sa présence soit requise. Le temps consacré par la personne employée 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 ;

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

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

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

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

2-4.02 Une personne employée qui désire obtenir un congé pour les motifs prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 2-4.01 doit en faire la demande par écrit à l'employeur. Si un formulaire est prévu à cette fin, il doit en faire la demande par ce moyen.

2-4.03 Le congé pour les motifs prévus par les paragraphes *d), e), f) et g)* de l'article 2-4.01 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 dans les meilleurs délais et au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil syndical et de ses comités et de ses conseils, de la commission de surveillance et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté ; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence ;

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

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

2-4.04 L'employeur peut libérer temporairement et pour une durée limitée tenant compte des nécessités du service, la personne employée permanente 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 cette personne pour les motifs prévus par les paragraphes d) et e) de l'article 2-4.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle fait partie.

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

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

2-4.06 Les absences prévues par le paragraphe a) et b) de l'article 2-4.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires.

2-4.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes c), d), e), f) et g) de l'article 2-4.01 le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette personne employée pour la durée de l'absence, sous réserve de l'article 9-2.06.

2-4.08 Le remboursement prévu par l'article 2-4.07 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 personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-4.07 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.

2-4.09 Sur demande écrite du syndicat faite au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère, le cas échéant, pour la durée du mandat, au plus une personne employée permanente, désignée par le syndicat pour agir à titre de conseillère ou conseiller syndical ; le traitement et les avantages sociaux de cette personne employée sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut et le coût les avantages sociaux de la personne employée.

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

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

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

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

2-4.10 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit à l'employeur, lorsqu'applicable, la liste, signée par son secrétaire, des personnes employées visées par des instances ou fonctions syndicales.

2-5.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-5.01 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.

2-5.02 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.

2-5.03 L'employeur fait en sorte qu'une déléguée ou qu'un délégué syndical qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-6.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-6.01 L'employeur transmet au syndicat toute nouvelle politique ou directive ainsi que de toute modification à une politique ou directive existante concernant l'application de la convention.

2-6.02 Tout document papier de nature personnelle émanant de la Direction des ressources humaines et de l'administration est acheminé aux personnes employées sous enveloppe scellée.

2-6.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, l'employeur rend la convention accessible à chaque personne employée, sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

De plus, l'employeur rend accessible, le cas échéant, à chaque personne employée une copie de toute politique ou directive concernant la classification de son titre d'emploi ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances qu'il détient et qui est destiné au personnel.

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

2-6.04 La personne employée est avisée de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-7.00 DROIT D'AFFICHAGE

2-7.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage à des endroits appropriés dans les locaux qu'il occupe et/ou une tribune électronique (virtuelle), à l'usage exclusif du syndicat.

2-7.02 Le syndicat peut y déposer tout document de nature syndicale à la condition qu'il soit identifié au nom du syndicat ou qu'il soit signé par une des personnes le représentant.

2-7.03 Le syndicat peut remettre ou communiquer aux personnes employées, en dehors des heures de travail, tout document de nature syndicale. À cette fin, il peut également, par l'intermédiaire d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé, utiliser les technologies de l'information et de la communication de l'employeur.

2-7.04 Sur autorisation préalable écrite de l'employeur, le syndicat peut, par l'intermédiaire d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé, utiliser les outils technologiques de l'employeur pour communiquer avec les personnes employées. Tout usage ainsi autorisé doit se faire dans le respect des politiques et directives de l'employeur concernant l'utilisation des technologies de l'information.

CHAPITRE 3-0.00
PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

3-1.01 La personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction des ressources humaines et de l'administration.

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

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

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

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

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

Avertissement

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

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

Relevé provisoire

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

3-1.04 Un écrit constatant cette décision et exposant les motifs doit être transmis à la personne employée dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire si, dans ce dernier cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

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

Reclassement

3-1.06 La personne employée peut demander son reclassement à une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle elle appartient, dans la mesure où il y est admissible selon les règles de l'employeur applicables au reclassement.

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

La personne employée 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

3-1.07 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle la personne employée se voit attribuer, à sa demande, une classe d'emplois d'un niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

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

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

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

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne employée est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, elle peut demander à son employeur sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1.19 et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

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

3-1.09 Compte tenu des emplois vacants chez l'employeur et des exigences reliées à l'emploi visé, l'employeur donne suite à la demande de la personne employée et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat.

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

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

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

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

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

Rétrogradation

3-1.12 La rétrogradation est une mesure par laquelle la personne employée se voit attribuer une classe d'emplois d'un niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

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

3-1.13 L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de la personne employée lorsque celle-ci ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois :

a) soit pour cause d'invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00 ;
b) soit pour cause d'incompétence,
c) soit pour cause de la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer ses attributions.

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

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.12 à 3-1.16.

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

3-1.14 Si elle veut contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur, la personne employée doit soumettre son grief, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la remise ou l'expédition de l'avis de l'employeur.

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

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

3-1.15 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

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

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

3-1.16 Le taux de traitement de la personne employée est établi de la façon suivante :

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

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

Congédiement administratif

3-1.17 L'employeur peut congédier la personne employée :

a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions ;
b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions c'est-à-dire pour invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00 ;
c) soit pour cause de la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer ses attributions.

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

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

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.17 à 3-1.19.

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

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

3-1.18 La personne employée visée par l'article 3-1.17 peut soumettre son grief, dans les quarante-cinq (45) 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.

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

3-1.20 Sous réserve de l'article 3-1.03, la personne employée convoquée à une rencontre préalable relative à l'imposition d'une mesure administrative doit connaître les motifs pour lesquels elle est convoquée, dans un avis écrit, au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre. Elle peut exiger la présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

3-2.02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le syndicat de la mesure disciplinaire à moins que, dans un délai de cinq (5) jours, la personne employée ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3-2.06 La personne employée convoquée à une rencontre préalable relative à une mesure en vertu de 3-2.02, doit connaître les motifs pour lesquels elle est convoquée, dans un avis écrit, au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre. Elle peut exiger la présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical.

3-2.07 Toute mesure disciplinaire et les documents s'y référant sont retirés du dossier de la personne employée si elle n'a pas été suivie, dans les cinq (5) années suivantes, d'un autre avis écrit, d'un avertissement, d'une réprimande ou d'une suspension.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

Langue de travail

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

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

3-3.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des personnes employées qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française 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 des personnes employées.

L'employeur attribue à la personne employée de façon principale et habituelle 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 la personne employée les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

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

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

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

3-3.07 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par la personne employée ou par une personne sous sa direction est signé par elle et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de la personne employée ne s'applique pas à un document par lequel l'employeur rend publique une orientation, une politique ou une directive.

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 la personne employée si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne employée.

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

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

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

3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

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

Ce comité est constitué d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions après en avoir informé l'autre partie.

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 contribuer à la solution des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle et de discuter de questions reliées au milieu ou aux conditions de travail des personnes employées ;

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

d) de discuter des problèmes que peuvent occasionner pour les personnes employées les contrats conclus avec des individus en application de la section 3-5.00 ;

e) de discuter des changements envisagés par l'employeur au niveau de la classification des emplois ;

f) de discuter des changements organisationnels susceptibles d'entraîner des mises à pied de personnes employées permanentes ou temporaires en application de l'article 5-2.01 ;

g) de déterminer et d'encadrer les fonctions exercées par la représentante ou le représentant en santé et sécurité prévu par l'article 1-4.02 ;

h) de discuter de questions reliées au milieu de travail des personnes employées, dont celle des nouveaux modes de prestation de travail, notamment le télétravail et de ses modalités d'application.

3-4.03 Le comité se réunit, une (1) fois par trimestre, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.04 Le comité adopte des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne, notamment quant aux libérations des membres du comité en application du paragraphe a) de l'article 2-4.01 de la convention.

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

3-4.05 Dans la mesure du possible, avant la tenue d'une réunion du comité, les documents d'information relatifs aux sujets inscrits à l'ordre du jour par une partie doivent être transmis à l'autre partie, le cas échéant.

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

3-5.00 SOUS-TRAITANCE

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

3-5.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des personnes employées peuvent être affectées par cette décision, il consulte le comité des 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 des 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 des relations professionnelles peuvent convenir de tout autre délai et de toute modalité de consultation.

3-5.03 Les commentaires et recommandations prévus par l'article 3-5.02 portent notamment sur :

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

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

3-5.04 Une personne employée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

CHAPITRE 4-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

Horaire de travail

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

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

4-1.02 Aux fins de la présente convention collective :

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

b) la période de repas est d'une durée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30) ; cette durée est établie par entente entre l'employeur et les personnes employées représentantes et représentants du syndicat au comité des relations professionnelles. Les régimes actuels, quant à la durée du repas, sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne, le cas échéant ;

c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos (pause) de quinze (15) minutes chacune, pour la personne employée dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre la personne employée et son supérieur immédiat ou hiérarchique qui tient compte des nécessités du service ;

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

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

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

4-1.05 Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur, lorsque les attributions d'une personne employée font en sorte que son horaire de travail est régulièrement supérieur à trente-cinq (35) heures par semaine. L'horaire spécial de travail établi est d'au moins trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine et ne peut dépasser quarante (40) heures par semaine. À cet effet, l'employeur doit convenir avec la personne employée des modalités et de la période visée. La personne employée peut mettre fin à l'horaire spécial en tout temps.

Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur pour la personne employée lorsque :

a) La charge de travail le justifie notamment dans le cadre de la réalisation d'un mandat prioritaire;

b) La charge de travail le justifie notamment dans le cadre de la réalisation d'un mandat à portée gouvernementale ou institutionnelle ;

c) Les heures de travail sont conditionnées par une charge de travail qui justifie l'établissement d'un tel horaire ;

d) Les heures de travail sont conditionnées par une amplitude qui s'étend au-delà des heures normales compte tenu des impératifs liés aux fonctions et qui justifie l'établissement d'un tel horaire ;

e) Le travail est exercé à l'intérieur d'un service dont les besoins d'efficacité requièrent l'établissement d'un tel horaire pour une ou des personnes employées de l'unité administrative visée.

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

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

La rémunération versée pour les heures excédant 35 heures est réputée ne pas faire partie du traitement, mais elle est admissible pour l'application des régimes de retraite.

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

4-1.07 La personne employée qui désire se prévaloir d'un régime d'horaire variable ou d'un régime d'aménagement et de réduction du temps de travail en vigueur chez l'employeur en fait la demande au moyen du formulaire prévu à cet effet et remet celui-ci à son supérieur immédiat pour autorisation.

Présence au travail

4-1.08 La personne employée inscrit quotidiennement ses heures de présence sur le formulaire d'assiduité prévu à cet effet et mis à sa disposition par l'employeur, selon les modalités prévues par ce dernier. La personne employée inscrit ses périodes d'absence sur ce même formulaire dès son retour au travail.

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

a) un jour férié ;

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

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

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

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

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

g) en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne employée, 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 la personne employée ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées conformément à l'annexe I.

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

4-2.03 Les congés accumulés selon l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes employées dans les soixante (60) jours, à moins que la personne employée ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4-3.00 VACANCES

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

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

Malgré l'article 1-1.01a), l'ancienneté servant à la détermination du nombre de jours de vacances annuelles de la personne employée ayant un droit de retour à la fonction publique, pour l'application des alinéas précédents, est son ancienneté totale, soit celle qui lui est reconnue à la fonction publique additionnée de celle qui lui est reconnue chez l'employeur en vertu de l'article 1-1.01a).

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

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

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

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

4-3.04 La personne employée 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 n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

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

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

4-3.05 Les personnes employées choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

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.

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 personnes employées.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4-5.00 survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à la personne employée et cette dernière a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant

immédiatement à la suite du congé pour décès, si la personne employée réintègre le travail au terme du congé pour décès. Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

4-3.13 Après approbation de l'employeur, la personne employée peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours.

Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels la personne employée aura droit au 1er avril suivant.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste prévue à l'annexe III 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.

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures effectuées en application de l'article 4-1.06 sont aussi comptées. Lorsque la personne employée revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou union civile

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

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

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

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

Décès

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

a) le 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 m) de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

b) le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle, ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe m) de l'article 1-1.01: trois (3) jours ouvrables consécutifs.

De plus, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement ;

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

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

ii) si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de la personne employée : une (1) journée ouvrable ;

d) le décès de son petit-enfant : une (1) journée ouvrable.

La personne employée a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement, lorsqu'elle assiste à l'un des événements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

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 de la personne défunte.

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

Changement de domicile

4-5.04 La personne employée qui change le lieu de son domicile a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. La personne employée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4-5.05 La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne employée doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

4-5.06 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.05 et sous réserve de l'article 4-5.07, la personne employée 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 auprès 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*, en raison de son état de santé ;
c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle la personne employée agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*;
d) en raison d'une situation de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont la personne employée a été victime.

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

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

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

4-5.07 Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.06 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours qui peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée.

4-5.08 La personne employée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux art. 79.1, 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

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

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

Les jours de la réserve de congés pour événements familiaux de la personne employée à temps réduit sont ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour et la détermination de la période d'utilisation possible s'effectue en heures prévues par l'horaire.

4-5.09 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée.

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

4-5.10 Durant les congés prévus aux articles 4-5.06, 4-5.08 ou 4-5.09, la personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

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

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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

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

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

4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

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

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

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

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.02 à 4-7.06 et de l'article 4-7.12, la personne employée peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

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

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

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

Pour l'obtention de ce congé, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de 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, la personne employée a droit à un maximum de quatre (4) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour la personne employée à temps réduit de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes employées.

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

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

Il en est de même pour la personne employée qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel elle veut appartenir.

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

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

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

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

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

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

4-7.07 Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, la personne employée doit communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.08 À son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

4-7.09 Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue de participer au régime d'assurance maladie et elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

4-7.10 Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé ; dès lors, la personne employée doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.11 Lorsque la personne employée se présente au travail dans un état tel qu'elle est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'employeur peut la mettre en congé sans traitement.

Congé pour fonder une entreprise

4-7.12 Sous réserve du *Code d'éthique et de déontologie du personnel du Protecteur du citoyen*, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à la personne employée permanente de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée.

4-7.13 La personne employée, qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas, et au moins quinze (15) jours dans le deuxième cas. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.14 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.15 La personne employée permanente 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 la personne employée, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.16 Ce congé permet à la personne employée de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

4-7.17 Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

4-7.18 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

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

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

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

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

— option de 3 ans : de 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé ;

— option de 4 ans : de 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé ;

— option de 5 ans : de 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception ; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue.

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

4-7.22 Au moment de sa demande, la personne employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.

4-7.23 Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.45, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

4-7.24 Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4-7.41 s'appliquent en les adaptant.

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

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

4-7.27 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement, et l'option est alors prolongée d'autant. Le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

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

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

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

poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

4-7.28 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 4-7.16 et la personne doit payer sa quote-part.

4-7.29 Aux fins de l'assurance traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, la personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18.

4-7.30 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et la personne employée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la participante ou le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18.

4-7.31 Aux fins de l'assurance traitement, la personne employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

   L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la personne employée bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité ;

b) soit, mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b), et c) de l'article 8-1.18. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.32 La personne employée est traitée selon les articles 4-7.29 à 4-7.31 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

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

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

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

b) soit à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.24.

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

4-7.34 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.35 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.36 Aux fins des accidents du travail, la personne employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

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

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

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

4-7.37 Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée selon les articles 4-7.35 et 4-7.36 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par la personne employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

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

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

4-7.38 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

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

4-7.39 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.40 Aux fins des sections 7-1.00 et 7-3.00 ainsi que de l'article 4-1.05, la personne employée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle reçoit entièrement ses primes, allocations, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

4-7.41 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

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

b) la personne employée doit rembourser, conformément à l'article 4-7.44, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui reste à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris ;

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

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

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

e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans

traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; la personne employée peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

4-7.42 La participation à l'option choisie par la personne employée 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 la personne employée à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4-7.44 si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option) ;

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

4-7.43 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujetti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

4-7.44 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que la personne employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

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

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

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

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

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

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

4-8.00 CHARGES PUBLIQUES

4-8.01 La personne employée qui est candidate à la fonction de maire, de conseillère municipale, 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.

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

La personne employée qui obtient un congé pour occuper une charge publique demeure assujettie au *Code d'éthique et déontologie du personnel du Protecteur du citoyen.*

CHAPITRE 5-0.00
SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-1.01 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre ces objectifs.

De plus, dans la poursuite de ces objectifs, l'employeur assure la sécurité d'emploi aux personnes employées permanentes, dans la mesure du possible et sous réserve de son droit de congédier une personne employée permanente pour une cause juste et suffisante.

5-2.00 MISE À PIED ET LISTES DE RAPPELS

Changements organisationnels et avis de mise à pied

5-2.01 Sous réserve de l'article 5-2.03, la personne employée permanente ou temporaire peut être mise à pied à la suite de changements organisationnels entraînant un surplus de personnel ou modifiant substantiellement les tâches de personnes employées permanentes ou temporaires.

5-2.02 Lorsque surviennent les changements organisationnels susceptibles d'entraîner la mise à pied de personnes employées permanentes ou temporaires, l'employeur en avise par écrit la ou les personnes employées visées et le syndicat soixante (60) jours à l'avance, sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure.

5-2.03 Avant de procéder à la mise à pied d'une personne employée temporaire ou permanente, l'employeur met fin à l'emploi d'une personne employée occasionnelle si cela a pour effet d'empêcher la mise à pied d'une personne employée temporaire ou permanente. L'employeur détermine la personne occasionnelle visée par cette fin d'emploi en tenant compte des nécessités du service.

Par la suite, lorsque l'employeur doit procéder à la mise à pied d'une personne employée temporaire ou d'une personne employée permanente, il fait d'abord un appel au volontariat parmi les personnes employées qui détiennent un droit de retour à la fonction publique. Dans le cas où le nombre de volontaires serait supérieur au nombre de mises à pied prévues, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

Dans le cas où le nombre de volontaires serait inférieur au nombre de mises à pied prévues, l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté. La personne employée devant être mise à pied est identifiée, par classe d'emplois et port d'attache, selon l'ordre qui suit :

a) La personne employée temporaire, par ordre inverse d'ancienneté ;
b) La personne employée permanente, par ordre inverse d'ancienneté.

Malgré ce qui précède, si l'employeur juge qu'une personne employée est nécessaire pour combler les exigences particulières d'un poste donné, cette personne employée n'est pas mise à pied. L'employeur informe le comité des relations professionnelles de son intention de se prévaloir des modalités prévues au présent alinéa.

5-2.04 La personne employée qui a un droit de retour à la fonction publique, en vertu de la *Loi sur le Protecteur du citoyen*, et qui est mise à pied chez l'employeur se voit appliquer les

dispositions relatives à la sécurité d'emploi en vigueur dans la fonction publique qui lui sont applicables, tel que prévu à cette loi. La personne employée visée demeure chez l'employeur qui peut l'affecter à toute tâche de niveau professionnel, ou d'un autre niveau selon les nécessités du service, qu'elle est en mesure d'exécuter.

La personne employée visée demeure assujettie à la présente convention collective jusqu'à la date de son replacement dans la fonction publique. À cette date, son lien d'emploi avec l'employeur est rompu.

Listes de rappel

5-2.05 La personne employée temporaire et la personne employée permanente qui sont mises à pied en application de la présente section voient leur nom inscrit sur leur liste de rappel respective prévue par l'article 5-2.06.

La liste de rappel des personnes employées temporaires et la liste de rappel des personnes employées permanentes mises à pied sont établies par classe d'emplois et port d'attache. Elles indiquent la date de la mise à pied, de même que l'adresse du port d'attache.

Le rang de chaque personne employée sur une liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied ; si, sur une même liste, plusieurs personnes ont été mises à pied à la même date, l'ancienneté prévaut.

Le présent article ne s'applique pas à la personne employée qui a un droit de retour à la fonction publique.

5-2.06 La personne employée permanente qui est mise à pied peut demander de recevoir une indemnité de départ correspondant à un mois par année d'ancienneté, sans toutefois excéder six (6) mois : cette indemnité est calculée au prorata du taux de traitement annuel versé au moment de la mise à pied.

La personne employée permanente mise à pied qui reçoit l'indemnité prévue par le premier alinéa ne peut pas être inscrite sur une liste de rappel prévue par l'article 5-2.05: elle perd son lien d'emploi et son ancienneté.

Le présent article ne s'applique pas à la personne employée qui a un droit de retour à la fonction publique.

5-2.07 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues par l'article 5-2.05 et en transmet une copie au syndicat tous les six (6) mois. De plus, lorsque l'employeur inclut un nouveau nom sur une liste de rappel, il en informe la personne employée visée en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

5-2.08 Avant de doter un emploi régulier vacant par voie de recrutement, l'employeur doit l'offrir en priorité à une personne employée permanente inscrite sur la liste de rappel de cette classe d'emplois en suivant l'ordre d'inscription sur cette liste, dans la mesure où cette personne satisfait aux exigences de l'emploi visé et que celui-ci se situe à son ancien port d'attache.

Si l'emploi régulier vacant ne peut être comblé à partir de cette liste, cet emploi est offert à une personne employée temporaire inscrite sur la liste de rappel des personnes employées temporaires, selon l'ordre d'inscription.

L’employeur rappelle la personne employée mise à pied au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle doit se présenter au travail et il confirme le rappel par écrit. La personne employée rappelée confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

Utilisation provisoire des personnes employées temporaires ou permanentes sur des emplois occasionnels

5-2.09 Lorsque le rappel de la personne employée dont le nom est inscrit sur une liste de rappel prévu par l’article 5-2.05 ne peut être réalisé sur un emploi régulier vacant, l’employeur peut offrir à la personne employée visée un emploi occasionnel de sa classe d’emplois ou d’une autre classe d’emplois du même niveau de mobilité, si les règles de mobilité le permettent, et pour autant qu’elle soit qualifiée pour exercer les attributions de l’emploi.

En application du premier alinéa, l’employeur utilise la liste de rappel des personnes employées permanentes en priorité.

5-2.10 Aux fins de l’utilisation provisoire de la personne employée temporaire ou permanente dans un emploi occasionnel, la personne employée visée reçoit un avis confirmant son embauche à titre occasionnel. La classe d’emplois qui lui est attribuée est celle qu’elle détenait à titre de personne employée temporaire ou permanente au moment de sa mise à pied. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de la personne employée occasionnelle, en fonction de la durée prévue de l’emploi occasionnel.

L’embauche de la personne employée temporaire ou permanente conformément à l’alinéa précédent n’est possible qu’à compter de la date de sa mise à pied à titre de personne employée temporaire ou permanente.

Durant une période d’emploi à titre occasionnel, la personne employée temporaire ou permanente demeure inscrite sur la liste de rappel prévue par l’article 5-2.05.

5-2.11 La durée de toute période d’utilisation provisoire d’une personne employée temporaire ou permanente dans un emploi occasionnel ne peut être considérée aux fins du stage probatoire prévu par l’article 6-4.01 ni dans l’établissement de la période continue d’emploi aux fins de l’acquisition du statut permanent.

5-2.12 La réserve de congés de maladie de la personne employée mise à pied et inscrite sur une liste de rappel prévue par l’article 5-2.06 est maintenue jusqu’à concurrence de cinq (5) jours, sur demande écrite de la personne employée. Ces jours de congés de maladie ainsi retenus peuvent être utilisés durant une période d’utilisation provisoire dans un emploi occasionnel, si les dispositions de la section 8-1.00 s’appliquent à cette période d’emploi. L’excédent de cinq (5) jours de congés de maladie à la réserve au moment de la mise à pied est payé conformément à l’article 8-1.37, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la mise à pied.

Perte du droit de rappel et de placement des personnes employées temporaires ou permanentes

5-2.13 La personne employée mise à pied et inscrite sur une liste de rappel prévue par l’article 5-2.05 perd son droit de rappel et de placement et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

a) le refus de l'emploi offert, 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, la personne employée conserve son rang et l'emploi est offert à une autre personne employée 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 la personne employée ;

c) 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 chez l'employeur ;

d) lorsqu'il s'est écoulé plus de trente-six (36) mois de mise à pied depuis le dernier jour travaillé à titre temporaire ou permanent.

La personne employée mise à pied qui perd son droit de rappel et de placement conformément à l'alinéa précédent perd son ancienneté.

5-2.14 La personne employée mise à pied qui refuse l'emploi occasionnel offert en vertu de l'article 5-2.09 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 référée sur un emploi occasionnel.

5-2.15 La personne employée 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.

5-2.16 Sous réserve de l'article 5-2.12, les crédits de congés de maladie de la personne employée mise à pied sont payés conformément à l'article 8-1.37 lorsque son nom est rayé de la liste de rappel. Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant le retrait de son nom, sur la base du traitement au moment de sa mise à pied.

5-2.17 Les sections 1-1.00, 9-1.00 et 9-2.00 de même que les articles 5-2.01 à 5-2.17 et les articles 6-3.02 et 6-3.03 sont les seules dispositions applicables à la personne employée mise à pied en vertu de la présente section, à l'exception de la personne employée mise à pied qui a un droit de retour à la fonction publique.

5-3.00 AFFECTATION

5-3.01 Une personne employée ne peut se voir affectée à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

5-3.02 La personne employée peut, si elle le désire, renoncer à l'article 5-3.01.

Dans un tel cas, l'employeur qui affecte la personne employée à un autre port d'attache applique les dispositions prévues à la section 7-5.00.

CHAPITRE 6-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

6-1.01 À moins de dispositions à l'effet contraire dans la présente convention collective, la classification des emplois des personnes employées qui est en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective est définie par une politique ou directive de l'employeur.

Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, l'employeur fait parvenir au syndicat copie de ses politiques ou directives.

6-1.02 Le comité des relations professionnelles 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, y incluant les règles d'intégration.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

6-1.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties estime qu'une classe d'emplois existante a fait l'objet de modifications importantes, elle peut demander que cette situation soit discutée selon les dispositions de l'article 6-1.01.

Modifications des attributions principales et habituelles d'une personne employée

6-1.04 La personne employée qui prétend que les attributions principales et habituelles exigées d'elle-même ne correspondent plus à sa classe d'emplois doit en informer son supérieur immédiat par écrit, avec copie conforme à la Direction des ressources humaines et de l'administration.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Le classement et le taux de traitement d'une personne employée sont déterminés par l'employeur selon ses politiques et directives concernant l'attribution du classement et de la rémunération.

Sur la base des règles applicables, la personne employée peut, le cas échéant, se voir attribuer, lors de sa nomination, un ou des échelons additionnels à l'échelon minimum de l'échelle, selon la scolarité et l'expérience additionnelles pertinentes qui lui sont reconnues par l'employeur.

Demande de révision du taux de traitement

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

6-3.00 ANCIENNETÉ

6-3.01 Aux fins du paragraphe a) de l'article 1-1.01 et sans restreindre la portée des articles 6-3.02 et 10-1.16, l'ancienneté de la personne employée est constituée de la façon prévue ci-après.

a) Pour la personne employée temporaire ou permanente nommée avant la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
   - de son ancienneté détenue à la date de la signature de la présente convention collective ;

   et
   - de sa période d'emploi à titre temporaire ou permanent postérieure à la date de signature de la présente convention collective ;

b) Pour la personne employée temporaire ou permanente nommée après la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
   - de sa période d'emploi à titre temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire ;

   et
   - le cas échéant, de son ancienneté accumulée et détenue en référence à ses périodes d'emploi occupées à titre occasionnel, excluant les périodes de mises à pied, et ce, à sa date de nomination à titre temporaire.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à sept (7) heures, étant entendu que la personne employée ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Toutefois, pour la personne employée 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 (1) année financière.

6-3.02 La personne employée permanente mise à pied inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.05 cesse d'accumuler de l'ancienneté et ne continue à l'accumuler lorsqu'elle est rappelée au travail en vertu de cette liste à titre permanent ou lorsqu'elle fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel tel que prévu par l'article 5-2.09. Il en est de même pour la personne employée temporaire mise à pied et inscrite sur liste de rappel en vertu de l'article 5-2.05.

Perte d'ancienneté

6-3.03 La personne employée temporaire ou permanente 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, la personne employée temporaire ou permanente qui a été mise à pied en vertu de l'article 5-2.01 recouvre son ancienneté lorsqu'elle accède à un autre emploi permanent ou temporaire chez l'employeur dans les trente-six (36) mois suivants la date de sa mise à pied.

Dispositions générales

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

6-3.05 Sur demande, l'employeur fournit au syndicat une liste d'ancienneté pour l'ensemble des personnes employées.

6-4.00 STATUT PERMANENT

6-4.01 La personne employée temporaire doit, pour être maintenue en fonction, effectuer et réussir un stage probatoire d'une durée de douze (12) mois suivant la date de sa nomination à titre temporaire.

6-4.02 La personne employée nommée à titre temporaire acquiert le statut permanent si elle est maintenue en fonction à l'expiration du stage probatoire prévu à l'article 6-4.01 et de la période continue d'emploi d'une année, tel que prévu à la politique administrative concernant la probation et l'acquisition de la permanence.

Aux fins du premier alinéa, si la période continue d'emploi n'est pas complétée à l'expiration du stage probatoire, la personne employée temporaire acquiert le statut permanent à l'expiration de la période continue d'emploi.

6-4.03 Lorsqu'une absence ou une mise à pied survient pendant le stage probatoire l'employeur détermine, selon la durée de mise à pied ou cette absence, si le stage probatoire doit être suspendu ou prolongé, conformément à la politique ou directive sur les stages probatoires.

Cette disposition n'a pas pour effet de limiter le droit de l'employeur de mettre fin à l'emploi de la personne employée en stage probatoire.

6-4.04 L'employeur remet à la personne employée temporaire, à son entrée en fonction, une description écrite de ses attributions. La personne visée est informée du travail qu'elle a à accomplir ainsi que de la supervision professionnelle dont elle pourra bénéficier.

6-4.05 L'employeur fait l'évaluation du rendement de la personne employée temporaire 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 l'article 6-4.01.

6-4.06 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi de la personne employée temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par l'article 6-4.01, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi. L'employeur procède aussi à l'évaluation du rendement de la personne visée.

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

6-4.07 Aux fins de la présente section, l'avis prévu par l'article 6-4.06 interrompt, à compter de sa date de transmission, la période d'emploi mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.08 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de la personne employée temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 6-4.06 ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'acquisition par la personne visée de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

La personne employée temporaire enceinte dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 6-4.01 bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte et elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

6-5.00 ÉVALUATION

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

— à la description de ses attributions ;

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

— à la signification des attentes en termes d'objectifs, de contribution à fournir ainsi que de connaissances, d'habiletés professionnelles et de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail, le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'évaluation doit favoriser la communication entre la personne employée et ses supérieures et supérieurs.

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

6-5.02 Sous réserve de l'article 6-5.04 concernant l'évaluation de la personne employée temporaire, l'évaluation de la personne employée s'effectue au moins une (1) fois par année.

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

Le contenu de l'évaluation et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne employée et sa supérieure ou son supérieur immédiat, ainsi que sa supérieure ou son supérieur hiérarchique si cette dernière ou ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances.

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

Le délai de soumission des commentaires pour la personne employée qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

6-5.05 La personne employée doit, le cas échéant, évaluer des membres du personnel autres que des personnes employées. La personne employée 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 personnes employées dont elle assume la supervision sur le plan professionnel.

6-5.06 Le rendement de la personne employée qui n'a fait l'objet d'aucune évaluation au cours de la période de référence antérieure est considéré satisfaisant.

6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

Avancement d'échelon

6-6.01 La personne employée est admissible à l'avancement d'échelon qui lui est accordé sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par les politiques et directives de l'employeur. La première date d'avancement d'échelon d'une nouvelle personne employée est établie en tenant compte également de sa date de nomination.

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

Aux fins de l'application du 2e alinéa de l'article 6-6.01, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne 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, la personne employée en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, la personne employée en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, la personne employée en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, la personne employée en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, la personne employée en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, la personne employée en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne employée libérée en vertu de la section 2-3.00, la personne employée en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, de même que la personne employée absente qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumise à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17 n'est pas considéré comme absent du travail.

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

23 avril 2020	21 octobre 2020	22 avril 2021	21 octobre 2021
21 avril 2022	20 octobre 2022	20 avril 2023	19 octobre 2023
18 avril 2024	24 octobre 2024	24 avril 2025	23 octobre 2025
23 avril 2026			

L'avancement d'échelon est accordé à la personne employée qui y est admissible sur une base semestrielle pour les huit (8) premiers échelons de son échelle de traitement et sur une base annuelle pour les échelons subséquents.

6-6.02 L'article 6-6.01 s'applique à la personne employée occasionnelle qui est nommée à titre 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.

Boni pour études de perfectionnement

6-6.03 L'attribution d'un boni pour études de perfectionnement est régie par la politique ou la directive de l'employeur concernant l'octroi d'un tel boni.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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

Les parties collaborent à faciliter la carrière des personnes employées 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 ou directive de développement des ressources humaines des personnes employées.

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

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

6-7.05 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 par personne employée pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel l'employeur.

6-7.07 Aux fins de la présente section, l'employeur convoque les représentantes et représentants du syndicat par l'entremise du comité des 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 personnes employées ;

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

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

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

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

6-7.10 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, la personne employée ne peut être affectée à des attributions inférieures à celles qu'elle 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 la personne employée 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 la personne employée est requise 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 la personne employée, telles que prévues aux articles 4-1.01 et 4-1.02, sont des heures supplémentaires.

Sont également considérées aux fins des heures supplémentaires, toutes les heures de cours et, s'il y a lieu, les heures des activités inhérentes auxquelles assiste la personne employée 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 la personne employée.

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

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

b) Sous réserve de l'article 6-7.15, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, la personne employée qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour ;

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

6-7.13 Sous réserve de l'article 6-7.15, la personne employée qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié ou du congé hebdomadaire dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités durant un jour férié ou un congé hebdomadaire.

6-7.14 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement de la personne employée 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 la personne employée est remise à l'employeur.

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

6-7.16 Les parties conviennent qu'il est important d'instaurer un climat de travail au sein duquel les personnes employées se sentent appréciées et reconnues pour leur contribution et leurs réalisations. Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application sa politique concernant la reconnaissance des personnes employées.

Activité reliée à la diversité et à l'inclusion

6-7.17 En lien avec la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, l'employeur s'engage à consacrer, annuellement, une journée régulière de travail à des activités de développement sur le thème de la diversité et l'inclusion.

6-8.00 MOUVEMENTS DU PERSONNEL

6-8.01 L'employeur applique, pour la dotation de ses emplois, les valeurs de transparence et d'équité, avec l'objectif de maintenir l'efficacité opérationnelle des unités administratives. À cet effet, il :

a) choisit les modes de dotation, les processus de sélection et les candidats sur la base des critères qu'il détermine ;

b) annonce les emplois réguliers à combler de manière à ce que l'information soit accessible à tout le personnel ;

c) indique, en application du paragraphe b), le niveau de scolarité et d'expérience requis ainsi que toute autre exigence en lien avec l'emploi à combler, afin que les processus utilisés soient connus et appliqués de façon équitable ;

d) favorise, dans la mesure du possible, la mobilité interne.

6-8.02 En application de l'article 6-8.01 lorsque l'employeur décide de combler un emploi vacant et que celui-ci fait l'objet d'un affichage interne et d'un affichage externe de façon concomitante, à compétence égale, l'employeur sélectionne en priorité les personnes employées déjà à son service, pourvu que les exigences de l'emploi visé soient satisfaites.

Le premier alinéa s'applique à la personne employée occasionnelle, en faisant les adaptations nécessaires, lorsque l'employeur décide de combler l'emploi vacant par voie de recrutement.

6-8.03 L'employeur informe le personnel des nominations découlant de l'application des articles 6-8.01 et 6-8.02.

De plus, l'employeur informe le personnel lorsqu'il octroie le statut de temporaire à une personne employée occasionnelle, sans affichage préalable, à la suite d'une nomination ne découlant pas de l'application de l'article 6-8.01.

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

6-8.04 La personne employée peut être appelée par l'employeur :

a) soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur d'état ou une ou un cadre ;

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

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.02 si elle exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours consécutifs.

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

6-8.05 La personne employée peut être appelée par l'employeur à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit à la suite d'une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, les attributions d'un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel d'un niveau de mobilité supérieur à celui correspondant à sa classe d'emplois (poste de coordination par exemple).

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 si elle exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours consécutifs.

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

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

6-8.06 L'employeur ne peut, durant les périodes prévues par la présente section, désigner une autre personne employée 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.

6-8.07 Aux fins de l'article 6-8.04, la personne employée ainsi désignée doit remplir les attributions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne employée ne peut agir auprès d'une personne employée 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 lors d'une promotion

6-8.08 La personne employée 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 accède, conformément à l'article 6-2.01.

En application de l'alinéa précédent, la personne employée qui ne réussit pas son stage probatoire se voit réinstaller dans la classe d'emplois à laquelle elle appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée dans cette classe d'emplois.

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

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

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

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

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

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

Par ailleurs, le taux de traitement annuel de la personne employée désignée dans un emploi de niveau de complexité supérieure selon la politique ou directive de l'employeur concernant la gestion des emplois de complexité supérieure correspond à un pourcentage de cent dix pour cent (110 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité expert, 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. La personne employée qui reçoit le taux de traitement prévu par le présent alinéa n'est pas considérée comme une personne employée hors échelle.

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

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

Majoration des taux, des échelles de traitement, des allocations et des primes

Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

7-1.05 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2020.

Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

7-1.06 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2021.

Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

7-1.07 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2022.

Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

7-1.08 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 1,00 % avec effet le 1er avril 2023.

Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

7-1.09 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,00 % avec effet le 1er avril 2024.

Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

7-1.10 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 1,00 % avec effet le 1er avril 2025.

Rémunération additionnelle

Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

7-1.11 L'employée et l'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

7-1.12 La personne employée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 60 jours suivant la signature de la convention collective.

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

Personne employée hors échelle

7-1.14 La personne employée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle des traitements en vigueur pour sa classe d'emplois 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.

7-1.15 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.14 a pour effet de situer au 1er avril une personne employée qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant à sa classe d'emplois, ou à son grade le cas échéant, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1.16 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant à la classe d'emplois, ou au grade le cas échéant, de la personne employée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.14 et 7-1.15, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

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

7-1.17 Malgré les articles 7-1.14, 7-1.15 et 7-1.16, la personne employée devenue hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1er avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à sa classe d'emplois.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

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

7-2.02 La totalité de la paie de la personne employée lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec. Aux fins de permettre le versement de la paie, la personne employée remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

Un état de dépôt est remis à la personne employée et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

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

7-2.04 La nouvelle personne employée ou la personne employée qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction ou son retour au travail. De plus, cette personne employée 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 la personne employée en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale. Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter du dépôt du grief.

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

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

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

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

a) un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances ;
b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

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

Prime de désignation

7-3.02 La prime prévue par l'article 6-8.04 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

- du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 :4 790,00 $
- du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 :4 886,00 $
- du 1er avril 2022 au 31 mars 2023: 4 983,00 $
- du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 : 5 033,00 $
- du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 : 5 083,00 $
- à partir du 1er avril 2025 : 5 134,00 $

7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.05 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire, de la désignation à titre provisoire ou de la modification temporaire des attributions, de la façon suivante : la différence entre le taux de traitement que la personne employée recevrait si on lui appliquait les règles en cas de promotion, et le taux de traitement de la personne employée.

7-3.04 À compter de la date de sa désignation dans un emploi professionnel de niveau de complexité supérieure selon la politique ou directive de l'employeur concernant la gestion des emplois de complexité supérieure, la personne employée 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 la personne employée prend fin ou lorsque ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure.

7-3.05 La personne employée qui a été désignée à un emploi de complexité supérieure pendant au moins douze (12) mois consécutifs a droit, pendant quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de fin de sa désignation ou après que ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure, à un montant forfaitaire équivalant à dix pour cent (10 %) 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 la personne employée a été désignée dans un emploi de complexité supérieure pendant au moins trois (3) années consécutives, la période de versement du montant forfaitaire prévue par l'alinéa précédent est portée à cent quatre-vingts (180) jours.

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

7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION

7-4.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la politique ou directive de l'employeur concernant les frais de déplacement.

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

7-4.03 L'employeur entreprend annuellement une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour ces frais. Les indemnités ne peuvent en aucun cas être inférieures à celles accordées aux professionnelles et professionnels de la fonction publique.

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

7-5.01 La personne employée qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile bénéficie des dispositions de la section 7-5.00 de la Convention collective des professionnelles et professionnels de la fonction publique, dans la mesure où ces dispositions sont applicables, en faisant les adaptations nécessaires.

Malgré l'alinéa précédent, la personne employée qui répond à une offre affichée par l'employeur n'est pas réputée agir à la demande de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur n'effectue aucun remboursement ni compensation.

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 conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* domiciliée chez la personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

8-1.02 La personne employée bénéficie, en cas de décès, de maladie ou d'accident, des régimes prévus à la présente section, selon les modalités suivantes :

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

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

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

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 d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

Période d'invalidité et période de requalification

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

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

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

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

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

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

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

Période de requalification

8-1.08 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.

8-1.09 La personne employée à temps réduit peut bénéficier, lors de la requalification, du même aménagement du temps de travail. Toutefois, si la personne employée préfère se requalifier sur un horaire à temps complet, cette option demeure disponible.

Régimes d'assurance

8-1.08 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat ; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et participants. Ces régimes couvrent la personne employée, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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 la personne employée peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du *Régime de retraite* ; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne employée peut recevoir d'autres sources ;

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

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

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

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.
L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime ;

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

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

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

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

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

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

Régime d'assurance vie

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

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

Régime d'assurance maladie

8-1.14 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour la personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

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

-À compter du 1er avril 2020 : 5,00 $ par mois ;
-À compter de la première paie qui suit d'au moins vingt-cinq (25) jours la signature de la convention collective : 10,00$ par mois ;
-À compter du 1er avril 2022 : 15,00 $ par mois ;
-À compter du 31 mars 2023 : 20,00$ par mois.

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule ;

-À compter du 1er avril 2020 : 2,00 $ par mois ;
-À compter de la première paie qui suit d'au moins vingt-cinq (25) jours la signature de la convention collective : 6,00$ par mois ;
-À compter du 1er avril 2022 : 7,00 $ par mois ;
-À compter du 31 mars 2023 : 8,00$ par mois.

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

8-1.15 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du *Régime d'assurance maladie du Québec*, les montants établis à 8-1.14 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 personne participante elle-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.

8-1.16 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais la personne employée peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

8-1.17 La personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

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

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

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

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

Régime d'assurance traitement

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

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

— Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 8-1.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

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

— la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité ;

— la personne employée conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de l'article 8-1.21, n'ont pas été utilisés ;

b) à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés, le cas échéant~~,~~ depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40 $ par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire en excédent de cette somme mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire ;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de la somme déterminée pour la période précitée.

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 8-1.19, la personne employée revient au travail.

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

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

Pour la personne employée visée par le paragraphe b) de l'article 8-1.02, la prestation prévue par les paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base des heures normales rémunérées au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 s'applique à compter du moment où la personne employée est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 7-2.10, la personne employée rembourse à l'employeur, dès qu'elle reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8-1.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

8-1.22 Les jours de congé de maladie à la réserve de la personne employée à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à sa réserve et les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter conformément aux dispositions prévues ; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

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

8-1.23 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.24 Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

8-1.25 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, l'assureur ou le mandataire choisi par la partie patronale comme 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.

8-1.26 De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8-1.24.

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

Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin désigné par l'employeur et celle ou celui de la personne employée doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le syndicat. À cet effet, la ou le médecin choisi rencontre la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la politique ou directive de l'employeur concernant le remboursement des frais, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne employée de façon confidentielle.

8-1.27 La personne employée qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est convoquée en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires 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.

8-1.28 La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne employée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne employée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.29 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

8-1.30 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la section 9-1.00.

8-1.31 Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de la personne employée à temps plein, l'employeur crédite à la personne employée un (1) jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

8-1.32 Au 30 septembre, si la réserve de la personne employée excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé. Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

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

8-1.33 L'employeur fournit à la personne employée un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 mars de chaque année.

8-1.34 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.35 La personne employée qui est en congé sans traitement ou qui est suspendue, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.18, mais elle conserve les jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au moment de son départ.

8-1.36 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention deviennent couvertes par le nouveau régime ou demeurent couvertes par les dispositions de l'ancien régime, si ce dernier est plus favorable. La personne employée invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couverte par le nouveau régime dès son retour au travail.

Remboursement de crédits de congé de maladie

8-1.37 L'employeur paie à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve. Cette indemnité est payée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de son départ et ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours du traitement brut à la date du départ.

Toutefois, la personne employée mise à pied et inscrite sur une liste de rappel peut demander de conserver un maximum de cinq (5) jours à sa réserve de congés de maladie, tel que prévu par l'article 5-2.12.

Cette disposition ne s'applique pas à la personne employée qui effectue un retour à la fonction publique.

Congé de préretraite graduelle ou totale, de retraite graduelle et de retraite progressive

8-1.38 La personne employée qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :

a) une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au moment de sa retraite établie sur la base de son traitement brut à cette date ; cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve. De plus, malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13, la personne employée peut anticiper les crédits de vacances qu'elle accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;

c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant à la moitié de ses jours de congé de maladie non utilisés ; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;

d) un congé de préretraite graduelle après entente avec l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait pour la personne employée, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, de travailler à temps réduit selon un horaire préétabli, pouvant être décroissant et comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine, et d'utiliser les jours de congés de maladie accumulés à sa réserve pour compléter les heures prévues par sa semaine normale de travail.

Dans un tel cas, la personne employée doit avoir à sa réserve le nombre de jours de congé de maladie nécessaires et les jours ainsi utilisés ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés en application du régime d'assurance traitement pendant les jours de travail de la personne employée défaut de quoi ils sont payés conformément au paragraphe *a)* ci-dessus.

La personne employée en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les heures de travail prévues par son horaire étant entendu qu'à cette fin elle est considérée comme une personne employée à temps réduit ;

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

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

De plus, la personne employée qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle tel que prévu par le paragraphe *d)* du présent article.

8-1.39 Après entente avec l'employeur sur le nombre d'heures de travail et leur répartition, la personne employée qui opte pour une retraite graduelle a le droit de recevoir une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve, sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.

8-1.40 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne employée n'accumule pas de crédits de congé de maladie et elle n'est admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.18.

Dispositions diverses

8-1.41 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la politique ou directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant l'attribution de son nouveau classement.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

8-2.01 La présente section s'applique uniquement à la personne employée qui est, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

8-2.02 La personne employée visée par la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne employée aurait droit durant cette période.

Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versée lorsque la personne employée n'est plus admissible, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7-1.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle y a droit, du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 et des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

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

a) crédits de vacances
Aux fins de l'article 4-3.01, la personne employée est réputée absente avec traitement ;

b) crédits de maladie
Aux fins de l'article 8-1.32, la personne employée est réputée absente avec traitement ;

c) assurance traitement
Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, la personne employée n'utilise pas 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 8-1.18 et 8-1.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 La personne employée visée 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 8-1.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

8-2.06 La personne employée visée 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 8-1.18, aux conditions suivantes :

— la période d'assurance-traitement dont la personne employée peut bénéficier en vertu de l'article 8-1.18 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;

— la personne employée fait l'objet d'une mesure de réadaptation 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 8-1.18.

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

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les articles 3-1.10 et 3-1.16, lorsqu'en application des articles 3-1.08 et 3-1.13, l'employeur réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité la personne employée visée par la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

8-2.08 La personne employée visée par la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à l'employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 8-1.18 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 8-1.03.

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

Malgré l'article 7-2.10, dès que, suite à une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne employée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8-1.18, 8-1.21, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les articles 8-2.05 et 8-2.06.

8-2.09 La personne employée qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies*

professionnelles aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue par la section 9-1.00.

De même, lorsque l'employeur exige que la personne employée se soumette à un examen médical, elle le fait conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

8-2.10 La personne employée visée par la présente section, appelée à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

8-3.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

8-3.01 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne employée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

8-3.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne employée reçoit, ou recevrait si elle faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

8-3.03 Dans le cas où la personne employée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si la personne employée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

8-3.04 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

8-3.05 L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou de Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

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

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

8-3.08 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une personne employée 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, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

8-3.09 La personne employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. La personne employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

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

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

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

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

La personne employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

8-3.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8-3.09. Si la personne employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8-3.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, 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.

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

Durant ces prolongations, la personne employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La personne 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 La personne employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

8-3.15 Pour obtenir le congé de maternité, la personne employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

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

Indemnités prévues pour 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 :
   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'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.

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

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

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

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur 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 la personne employée admissible au Régime d'assurance emploi

8-3.18 La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] tel que défini au paragraphe *c)* de l'article 8-3.20, et qui 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[2]:

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 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.

[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.*

Indemnités prévues pour la personne 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[1]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[2]:

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.

[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.

Dispositions particulières

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

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

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

c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque la personne employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

d) le traitement s'entend du traitement de la personne employée tel qu'il est prévu par l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.03 et 7-3.04, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée 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.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne employée enceinte, à la date

de son accouchement et pour la personne employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.10. Toutefois, dans le cas où la personne employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

8-3.23 La personne employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la personne employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement ; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe *c)*, 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 la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

8-3.24 La personne employée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant par sa conjointe. La personne employée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
La personne employée à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

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

Congé de paternité

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant par sa conjointe, la personne employée a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, la personne employée peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines non consécutives. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ces congés fractionnés ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne employée des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

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

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

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

8-3.26 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, la personne employée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

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

8-3.27 La personne employée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

8-3.28 Les paragraphes *a)*, *b) et d)* de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.

8-3.29 La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement et 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 La personne employée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

8-3.31 La personne employée qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être 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 soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

8-3.32 La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 si elle fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, la personne employée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

8-3.34 La personne employée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Disposition particulière

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

Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

8-3.36 La personne employée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8-3.37 La personne employée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

La personne employée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par l'article 8-3.31 s'applique.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

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

a) Congé de deux (2) ans

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

La personne employée qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe *a)* peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne employée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la personne employée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8-3.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne employée en congé de paternité ou la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8-3.40 Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-dix-huit (78) 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 4-5.11.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne employée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

8-3.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8-3.39 ou 8-3.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8-3.02.

Avantages

8-3.42 Durant le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09, les congés spéciaux prévus par les articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36, la personne employée bénéficie, dans la mesure où elle y a normalement droit, des avantages suivants :

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

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

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

Retour au travail

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

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

La personne employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.45 La personne employée se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38. La personne employée qui ne se présente pas au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu à l'article 8-3.38, la personne employée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait, dans la même localité 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, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

8-3.47 La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37 doit donner un avis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

CHAPITRE 9-0.00
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Préambule

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 la personne employée soit accompagnée, si elle le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section, et les supérieures ou supérieurs immédiats et hiérarchiques, ou l'une ou l'un des deux, s'assurent, lors d'échanges, que chacune ou chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

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

Présentation du grief

9-1.04 La personne employée soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et en transmet une copie au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'événement 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 la personne employée. 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 la personne employée. Le grief est alors signé par une représentante ou un représentant.

9-1.05 Si plusieurs personnes employées se croient lésées au sens de l'article 9-1.03 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut soumettre un grief par écrit à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou dans les deux (2) ans 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 personnes employées visées 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 quarante-cinq (45) 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 quarante-cinq (45) 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.

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 le syndicat 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 le syndicat.

Rencontre et échange d'informations et de documents

9-1.09 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les quarante-cinq (45) jours de sa présentation, sous réserve du délai prévu par l'article 1-5.07. Elle réunit la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et une représentante ou un représentant de l'employeur dûment mandatés. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités.

Cette rencontre est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent, dans la mesure du possible, toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles.

9-1.10 Dans les sept (7) jours suivant la tenue de la rencontre prévue par l'article 9-1.09, l'employeur communique par écrit au syndicat 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.

Médiation

9-1.11 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une médiatrice ou à un médiateur. Le choix de la médiatrice ou du médiateur doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

La médiatrice ou le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant l'audition. Les propos échangés lors de la médiation et le rapport de la médiatrice ou du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

Les dépenses et les honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont acquittés à parts égales par les parties.

Lors d'une séance de médiation, le syndicat est représenté par une conseillère ou un conseiller syndical en relations du travail et l'employeur par une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines ou par un gestionnaire.

9-1.12 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 annuelles de la personne employée 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 la personne employée, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

9-1.13 Le délai relatif à la prescription pour la présentation d'un grief est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la convention.

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

Suspension des délais

9-1.15 Nonobstant ce qui précède, les délais prévus à la présente section sont suspendus entre le 15 juin et le 1er septembre.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Sous réserve de dispositions spécifiques énoncées ailleurs dans la présente convention collective, chacune des étapes de la procédure prévue de 9-1.01 à 9-1.11 doit être épuisée avant de passer à l'arbitrage, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

Lorsque l'une des parties décide de porter un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser par écrit l'autre partie, en suggérant par la même occasion le nom de trois (3) arbitres pour acceptation ou refus. L'une ou l'autre des parties doit donner sa réponse dans les trente (30) jours en indiquant son acceptation de l'un des arbitres ou en suggérant d'autres noms.

Une fois l'arbitre choisi en vertu de l'alinéa précédent, la partie qui porte le grief à l'arbitrage devra, dans les trente (30) jours, mandater l'arbitre choisi et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.

9-2.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties, chacune des parties nomme une assesseure ou un assesseur auprès de l'arbitre.

9-2.03 Une fois l'arbitre nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, les procureures ou procureurs et l'arbitre doivent tenir une conférence préparatoire. Cette conférence préparatoire a pour objet :

1. de définir les questions à débattre lors de l'audience, notamment les objections préliminaires, le cas échéant ;

2. d'évaluer l'opportunité de clarifier et de préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées ;

3. d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire ;

4. de planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audience ;

5. d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment ;

6. d'examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audience.

9-2.04 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.

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*.

9-2.05 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.

9-2.06 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 à parts égales par les parties.

L'employeur libère la personne employée plaignante sans perte de traitement pour la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05, cette libération ne s'applique qu'à une seule des personnes employées plaignantes.

9-2.07 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

9-2.08 Les assesseures et assesseurs assistent l'arbitre et délibèrent avec elle ou lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en leur absence ou en l'absence de l'une ou l'un d'entre eux, pourvu qu'elles ou ils aient été dûment convoqués.

CHAPITRE 10-0.00
CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES

10-1.00 PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES

Application de la convention

10-1.01 La convention s'applique à la personne employée occasionnelle, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

Les conditions de travail prévues par la présente section, applicables à la personne employée occasionnelle engagée sur un projet spécifique, sont déterminées par la durée du projet spécifique.

10-1.02 La personne employée occasionnelle travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention applicables à la personne employée à temps réduit, dans la mesure où elle 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 et sous réserve des dispositions de la lettre d'entente numéro 1 concernant un programme d'aménagement du temps de travail comprenant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue, l'ancienneté de la personne employée occasionnelle visée par le présent article ne s'accumule que durant les heures prévues par son horaire de travail. Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

10-1.03 Lors de sa nomination, la personne employée occasionnelle se voit attribuer un port d'attache par l'employeur.

La personne employée occasionnelle est également informée de la durée de son engagement. Si elle est embauchée à titre de remplaçante d'une personne employée régulière, la personne employée occasionnelle en est également informée.

10-1.04 La personne employée occasionnelle est classée, compte tenu de l'emploi à pourvoir, de la manière prévue par l'article 6-2.01.

10-1.05 La personne employée occasionnelle est admissible à l'avancement d'échelon, conformément à l'article 6-6.01 sous réserve des adaptations suivantes :

a) les dates d'avancement d'échelon identifiées à l'article 6-6.01 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle ;

b) la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon correspond à la date où la personne employée occasionnelle complète l'accumulation de six (6) ou douze (12) mois d'ancienneté, selon qu'il s'agisse d'un avancement semestriel ou annuel, au même échelon de sa classe d'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 la personne employée occasionnelle engagée pour un (1) an et plus et à celle ou à celui engagé sur un projet spécifique d'un (1) an et plus.

10-1.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle engagée pour un (1) an et plus ou engagée sur un projet spécifique d'un (1) an et plus

- 3-5.00 – Sous-traitance ;
- 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord ;
- 4-7.06 ;
- 4-7.12 à 4-7.46 ;
- 5-0.00 – Sécurité d'emploi ;
- 6-3.02 ;
- 6-3.03 ;
- 6-4.00 – Statut permanent ;
- L'article 6-6.01, s'applique sous réserve des adaptations décrites à l'article 10-1.05.

Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à la personne employée occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne employée occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

Exclusions et exceptions applicables à la personne employée occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an et à celle engagée sur un projet spécifique de moins d'un (1) an.

10-1.07 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an ou engagée sur un projet spécifique de moins d'un (1) an :

- 3-1.00 – Mesures administratives, sauf l'article 3-1.01 ;
- 3-2.00 – Mesures disciplinaires ;
- 3-5.00 – Sous-traitance ;
- 4-3.00 – Vacances, sous réserve de l'article 10-1.08 ;
- 4-5.00 – Congés pour événements familiaux, sous réserve du deuxième alinéa de l'article 10-1.10 ;
- 4-7.03 et 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord ;
- 4-7.06 ;
- 4-7.12 à 4-7.46 ;
- 5-0.00 – Sécurité d'emploi ;
- 6-0.00 – Organisation de la carrière, sauf les articles 6-3.01 et 6-3.04, sous réserve de l'article 10-1.04 ;
- 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 10-1.05.

La section 8-2.00 ne s'applique à la personne employée occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne employée occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

10-1.08 La personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 10-1.12.

10-1.09 Malgré la section 4-4.00, la personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées par la *Loi sur la fête nationale*.

10-1.10 La personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 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) le décès 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 : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, la personne employée peut s'absenter trois (3) autres jours à cette occasion sans traitement ;

d) le jour du décès ou des funérailles, sans réduction de traitement. De plus, la personne employée occasionnelle peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement ;

e) le décès 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, la personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a droit aux congés prévus par les articles 4-5.06 et 4-5.08. Ces congés sont sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.06 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

10-1.11 Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent à la personne employée occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an ou engagée sur un projet spécifique de moins d'un (1) an, sans toutefois excéder les périodes où elle a 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.

10-1.12 Par traitement de la personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07, on entend le traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de 6,5 %, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour les heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

Dispositions particulières

10-1.13 Lorsque les sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre de personne employée occasionnelle ou d'un engagement à titre de personne employée temporaire, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle peut, à sa demande, n'être remboursée du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

La personne employée occasionnelle engagée de nouveau après une interruption de plus de soixante (60) jours entre les engagements doit à chaque nouvelle période d'emploi accumuler vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés pour bénéficier des régimes prévus par la section 8-1.00.

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

10-1.14 L'ancienneté est un critère pris en considération par l'employeur lorsqu'il doit choisir entre plusieurs personnes employées occasionnelles d'une même classe d'emplois pour décider laquelle est licenciée, mise à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-1.15 Lorsque l'employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une personne employée occasionnelle, il lui donne un préavis de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de quatre (4) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.

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

10-1.16 La personne employée occasionnelle 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 chez l'employeur ;
- congédiement ;
- retraite ;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant trente-six (36) mois consécutifs.

Période d'essai

10-1.17 La personne employée occasionnelle engagée pour une période d'un (1) an et plus doit, pour être maintenue en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas à la personne employée occasionnelle qui a déjà complété avec succès, dans sa classe d'emplois, une période d'essai chez l'employeur.

CHAPITRE 11-0.00
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 À moins d'indication contraire, la convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 août 2026.

11-1.02 À moins d'une circonstance externe et hors du contrôle de l'employeur, les sommes découlant des majorations pour les périodes antérieures à la signature de la convention collective seront versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90) jour de la signature de la présente convention collective.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2021 et la date de versement des sommes en application du premier alinéa, ainsi que leur dernière adresse connue.

La personne employée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2021 et la date du versement des sommes prévues en application du 1er alinéa, doit faire sa demande à la direction des ressources humaines et de l'administration de l'employeur dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue par l'alinéa précédent. Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue des sommes versées à la personne employée. En cas de décès de la personne employée, la demande peut être faite par les ayants droit.

11-2.00 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

11-2.01 Malgré l'article 11-1.01, les sommes découlant des majorations énumérées ci-dessous, pour les périodes antérieures à la signature de la convention, sont payables rétroactivement à la personne employée, selon les paramètres suivants :

a) Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

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

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

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

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

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

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

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

11-2.02 Malgré l'article 11-1.01, les dispositions de la lettre d'entente numéro 5 prennent effet le 1er avril 2023.

ANNEXE 1

HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Malgré la section 4-2.00, les heures effectuées en déplacement, lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors des heures normales de travail de la personne employée ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures).

Les règles mentionnées à l'alinéa précédent s'appliquent également lors du retour de la personne employée.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Canada et dont le lieu de destination est différent du port d'attache de la personne employée, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

ANNEXE II
VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement					
	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

ANNEXE III
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS
Section 4-4.00

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Jeudi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1er avril	Lundi 21avril	Lundi 6 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai
Fête nationale 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin
Fête du Canada 1er juillet	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet	Mercredi 1er juillet
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Fête de Noël 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

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

ANNEXE IV
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
(Échelles 35 heures)

104 – Agente ou agent d'information

À titre indicatif, cette classe inclut, au moment de la signature, les emplois suivants :

- Conseillère ou conseiller en communication
- Responsable des communications Web et médias sociaux
- Rédactrice ou rédacteur
- Édimestre

Échelon	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux à compter du 2025-04-01
1	50 223 $	51 228 $	52 250 $	52 780 $	53 310 $	53 839 $
2	51 922 $	52 963 $	54 022 $	54 570 $	55 118 $	55 666 $
3	53 657 $	54 734 $	55 830 $	56 396 $	56 962 $	57 528 $
4	55 465 $	56 579 $	57 711 $	58 295 $	58 880 $	59 464 $
5	57 328 $	58 478 $	59 647 $	60 250 $	60 852 $	61 455 $
6	59 263 $	60 451 $	61 656 $	62 277 $	62 898 $	63 519 $
7	61 236 $	62 459 $	63 701 $	64 341 $	64 980 $	65 637 $
8	63 300 $	64 560 $	65 856 $	66 514 $	67 171 $	67 847 $
9	65 418 $	66 733 $	68 066 $	68 742 $	69 436 $	70 130 $
10	67 628 $	68 979 $	70 367 $	71 080 $	71 792 $	72 504 $
11	69 893 $	71 299 $	72 723 $	73 454 $	74 184 $	74 933 $
12	72 248 $	73 691 $	75 171 $	75 919 $	76 686 $	77 453 $
13	74 659 $	76 157 $	77 673 $	78 458 $	79 243 $	80 028 $
14	77 179 $	78 732 $	80 302 $	81 106 $	81 910 $	82 731 $
15	79 773 $	81 362 $	82 987 $	83 809 $	84 649 $	85 489 $
16	82 457 $	84 101 $	85 781 $	86 640 $	87 498 $	88 375 $
17	85 197 $	86 895 $	88 630 $	89 525 $	90 420 $	91 333 $
18	88 082 $	89 836 $	91 625 $	92 539 $	93 470 $	94 401 $

105 – Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique

À titre indicatif, cette classe inclut, au moment de la signature, les emplois suivants :

- Déléguée ou délégué aux enquêtes
- Enquêtrice ou enquêteur en matière d'intégrité publique
- Agente ou agent de recherche
- Déléguée-conseillère ou délégué-conseiller en intervention systémique
- Conseillère ou conseiller aux affaires parlementaires et internationales
- Conseillère ou conseiller aux relations avec les Premières Nations et Inuit
- Conseillère ou conseiller en accès à l'information, à la protection des renseignements personnels et à la qualité des services
- Coordonnatrice ou coordonnateur aux enquêtes*
- Coordonnatrice ou coordonnateur aux enquêtes en matière d'intégrité publique*
- Conseiller expert en soutien à la gouvernance*
- Conseillère experte ou conseiller expert aux relations avec les Premières Nations et Inuit*
- Enquêtrice experte ou enquêteur expert en matière d'intégrité publique*

Échelon	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux à compter du 2025-04-01
1	53 839 $	54 917 $	56 013 $	56 579 $	57 145 $	57 711 $
2	55 647 $	56 761 $	57 894 $	58 478 $	59 063 $	59 647 $
3	57 401 $	58 551 $	59 720 $	60 323 $	60 925 $	61 528 $
4	59 446 $	60 633 $	61 839 $	62 459 $	63 080 $	63 720 $
5	61 437 $	62 660 $	63 921 $	64 560 $	65 199 $	65 856 $
6	63 500 $	64 779 $	66 076 $	66 733 $	67 409 $	68 084 $
7	65 619 $	66 934 $	68 267 $	68 943 $	69 637 $	70 331 $
8	67 847 $	69 199 $	70 586 $	71 299 $	72 011 $	72 723 $
9	70 112 $	71 518 $	72 942 $	73 673 $	74 403 $	75 152 $
10	72 468 $	73 910 $	75 390 $	76 138 $	76 905 $	77 673 $
11	74 897 $	76 394 $	77 928 $	78 714 $	79 499 $	80 302 $
12	77 417 $	78 969 $	80 540 $	81 343 $	82 165 $	82 987 $
13	80 028 $	81 636 $	83 261 $	84 101 $	84 941 $	85 800 $
14	82 713 $	84 375 $	86 055 $	86 914 $	87 790 $	88 667 $
15	85 489 $	87 206 $	88 959 $	89 854 $	90 749 $	91 662 $
16	88 356 $	90 128 $	91 936 $	92 849 $	93 781 $	94 712 $
17	91 333 $	93 160 $	95 022 $	95 972 $	96 940 $	97 908 $
18	94 383 $	96 264 $	98 182 $	99 168 $	100 154 $	101 159 $

(*) Les personnes employées occupant un emploi évalué de niveau de complexité supérieure se voient appliquer la majoration prévue à l'article 7-1.02 sur les taux de traitement de l'échelle de traitement correspondant à leur classe d'emplois pendant la durée de leur désignation.

108-50 – Analyste de l'informatique et des procédés administratifs

À titre indicatif, cette classe inclut, au moment de la signature, l'emploi suivant :

- Analyste de données

Échelon	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux à compter du 2025-04-01
1	46 680 $	47 612 $	48 561 $	49 054 $	49 548 $	50 041 $
2	48 251 $	49 219 $	50 205 $	50 698 $	51 209 $	51 721 $
3	49 876 $	50 881 $	51 903 $	52 415 $	52 944 $	53 474 $
4	51 538 $	52 561 $	53 620 $	54 150 $	54 698 $	55 246 $
5	53 273 $	54 332 $	55 428 $	55 976 $	56 542 $	57 108 $
6	55 063 $	56 159 $	57 291 $	57 857 $	58 442 $	59 026 $
7	56 908 $	58 040 $	59 209 $	59 793 $	60 396 $	60 998 $
8	58 807 $	59 976 $	61 181 $	61 802 $	62 423 $	63 044 $
9	60 798 $	62 021 $	63 263 $	63 902 $	64 541 $	65 181 $
10	62 825 $	64 085 $	65 363 $	66 021 $	66 678 $	67 354 $
11	64 943 $	66 240 $	67 573 $	68 249 $	68 925 $	69 619 $
12	67 135 $	68 486 $	69 856 $	70 550 $	71 262 $	71 974 $
13	69 399 $	70 787 $	72 212 $	72 942 $	73 673 $	74 403 $
14	71 719 $	73 162 $	74 623 $	75 371 $	76 120 $	76 887 $
15	74 130 $	75 609 $	77 125 $	77 892 $	78 677 $	79 462 $
16	76 613 $	78 147 $	79 718 $	80 522 $	81 325 $	82 147 $
17	79 188 $	80 777 $	82 384 $	83 206 $	84 046 $	84 886 $
18	81 837 $	83 480 $	85 142 $	86 000 $	86 859 $	87 735 $

108-70 – Analyste de l'informatique et des procédés administratifs

À titre indicatif, cette classe inclut, au moment de la signature, les emplois suivants :

- Pilote d'orientations et analyste d'affaires
- Analyste en développement de système
- Analyste sécurité et infrastructures

Échelon	Taux du 2020-04-01 Au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 Au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 Au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 Au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 Au 2025-03-31 ($)	Taux à compter du 2025-04-01 ($)
1	50 223 $	51 228 $	52 250 $	52 780 $	53 310 $	53 839 $
2	51 922 $	52 963 $	54 022 $	54 570 $	55 118 $	55 666 $
3	53 657 $	54 734 $	55 830 $	56 396 $	56 962 $	57 528 $
4	55 465 $	56 579 $	57 711 $	58 295 $	58 880 $	59 464 $
5	57 328 $	58 478 $	59 647 $	60 250 $	60 852 $	61 455 $
6	59 263 $	60 451 $	61 656 $	62 277 $	62 898 $	63 519 $
7	61 236 $	62 459 $	63 701 $	64 341 $	64 980 $	65 637 $
8	63 300 $	64 560 $	65 856 $	66 514 $	67 171 $	67 847 $
9	65 418 $	66 733 $	68 066 $	68 742 $	69 436 $	70 130 $
10	67 628 $	68 979 $	70 367 $	71 080 $	71 792 $	72 504 $
11	69 893 $	71 299 $	72 723 $	73 454 $	74 184 $	74 933 $
12	72 248 $	73 691 $	75 171 $	75 919 $	76 686 $	77 453 $
13	74 659 $	76 157 $	77 673 $	78 458 $	79 243 $	80 028 $
14	77 179 $	78 732 $	80 302 $	81 106 $	81 910 $	82 731 $
15	79 773 $	81 362 $	82 987 $	83 809 $	84 649 $	85 489 $
16	82 457 $	84 101 $	85 781 $	86 640 $	87 498 $	88 375 $
17	85 197 $	86 895 $	88 630 $	89 525 $	90 420 $	91 333 $
18	88 082 $	89 836 $	91 625 $	92 539 $	93 470 $	94 401 $

108-90 – Analyste de l'informatique et des procédés administratifs

À titre indicatif, cette classe inclut, au moment de la signature, les emplois suivants :

- Architecte logiciel et intégrateur en développement de niveau de système*
- Architecte technologique*
- Coordonnateur TI et architecte d'entreprise*

Échelon	Taux du 2020-04-01 Au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 Au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 Au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 Au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 Au 2025-03-31 ($)	Taux à compter du 2025-04-01 ($)
1	53 839 $	54 917 $	56 013 $	56 579 $	57 145 $	57 711 $
2	55 647 $	56 761 $	57 894 $	58 478 $	59 063 $	59 647 $
3	57 401 $	58 551 $	59 720 $	60 323 $	60 925 $	61 528 $
4	59 446 $	60 633 $	61 839 $	62 459 $	63 080 $	63 720 $
5	61 437 $	62 660 $	63 921 $	64 560 $	65 199 $	65 856 $
6	63 500 $	64 779 $	66 076 $	66 733 $	67 409 $	68 084 $
7	65 619 $	66 934 $	68 267 $	68 943 $	69 637 $	70 331 $
8	67 847 $	69 199 $	70 586 $	71 299 $	72 011 $	72 723 $
9	70 112 $	71 518 $	72 942 $	73 673 $	74 403 $	75 172 $
10	72 468 $	73 910 $	75 390 $	76 138 $	76 905 $	77 673 $
11	74 897 $	76 394 $	77 928 $	78 714 $	79 499 $	80 302 $
12	77 417 $	78 969 $	80 540 $	81 343 $	82 165 $	82 987 $
13	80 028 $	81 636 $	83 261 $	84 101 $	84 941 $	85 800 $
14	82 713 $	84 375 $	86 055 $	86 914 $	87 790 $	88 667 $
15	85 489 $	87 206 $	88 959 $	89 854 $	90 749 $	91 662 $
16	88 356 $	90 128 $	91 936 $	92 849 $	93 780 $	94 712 $
17	91 333 $	93 160 $	95 022 $	95 972 $	96 940 $	97 908 $
18	94 383 $	96 264 $	98 182 $	99 168 $	100 154$	101 159 $

(*) Les personnes employées occupant un emploi évalué de niveau de complexité supérieure se voient appliquer la majoration prévue à l'article 7-1.02 sur les taux de traitement de l'échelle de traitement correspondant à leur classe d'emplois pendant la durée de leur désignation.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement du temps de travail comportant pour la personne employée, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1° La personne employée à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail disponible volontairement, sous réserve de l'approbation de l'employeur. La personne employée participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.

2° Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment la personne employée peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.

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

a) la personne employée à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne employée à temps réduit ;

b) les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues par l'horaire quotidien de la personne employée ;

c) durant le congé compensatoire, la personne employée visée par le paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à la personne employée pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'elle aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des crédits de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, la personne employée remet le traitement versé en trop ;

d) l'adhésion de la personne employée à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 8-1.19 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.04 ;

e) la personne employée qui devient invalide reçoit des prestations d'assurance traitement conformément à la section 8-1.00. Ainsi, à titre informatif :

- les congés de maladie sont payés sur la base du traitement prévu à l'horaire quotidien, conformément à l'article 8-1.18 ;

- les prestations prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 sont versées sur la base du taux de traitement correspondant à la semaine normale, conformément à l'alinéa 3 de l'article 8-1.18.

f) à l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée est égal à 10 % du traitement de la dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé, conformément à l'article 4-4.02 ;

g) la personne employée est admissible à l'avancement d'échelon aux conditions prévues à l'article 6-6.01 pour la personne employée sur horaire normal.

4° L'ancienneté de la personne employée occasionnelle n'est pas diminuée du seul fait de son adhésion à un aménagement, si applicable, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures par année.

5° Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue par l'article 8-1.31 :

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

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

7° Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

8° Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité des relations professionnelles.

LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 2

CONCERNANT UNE CLAUSE REMORQUE AVEC CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Pour la période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2026, chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars de l’année visée sont majorés minimalement de 1,0 % avec effet le 1er avril de la même année, étant entendu que lorsque le pourcentage d’augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel du secteur public sera confirmé pour cette période, l’employeur effectuera rétroactivement, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnelles et professionnels du secteur public.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR L'ATTRACTION ET RÉTENTION

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, pour analyser la problématique d'attraction-rétention des professionnelles et professionnels au Protecteur du citoyen.

Le comité aura pour mandat:

1. De recueillir les données pertinentes pour étayer la situation des emplois de niveau professionnel au Protecteur du citoyen;

2. D'analyser les moyens de préserver et de développer l'expertise générale et spécifique des emplois des professionnelles et professionnels du Protecteur du citoyen.

Le comité de travail sera composé de deux (2) représentantes ou représentants de la partie patronale et de deux (2) représentantes ou représentants de la partie syndicale.

Les membres du comité peuvent s'adjoindre, au besoin et à leurs frais, les personnes-ressources qu'ils jugent appropriées à l'avancement des travaux.

Afin de réaliser son mandat, le comité peut prendre en considération les éléments suivants :

- Les particularités des attributions des emplois des professionnelles et professionnels;
- Les problématiques d'attraction et de rétention des emplois des professionnelles et professionnels;
- Les moyens susceptibles d'attirer et de conserver l'expertise des emplois des professionnelles et professionnels;
- Les structures salariales des autres organisations employant des professionnelles et professionnels au Québec;
- Les conditions de travail des autres organisations employant des professionnelles et professionnels au Québec;
- La conjoncture économique;
- L'état des finances publiques du Québec;
- Tout autre élément pertinent visant uniquement le Québec.

Le rapport du comité devra être déposé au plus tard le 31 juillet 2023.

L'application et la mise en œuvre des recommandations non monétaires acceptées conjointement, prendront effet à compter du 1er septembre 2023. Au terme des travaux, l'employeur s'engage à réviser sa structure salariale pour l'ensemble de ses professionnelles et professionnels en bonifiant de 2% le taux de traitement du personnel professionnel au 18e échelon.

Cette révision de structure sera rétroactive au 1er avril 2023.

LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 4

RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UNE PRIME POUR LES EMPLOIS CIBLÉS EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Les parties conviennent de la mise en place d'une mesure d'attraction, de rétention et de renforcement de l'expertise interne pour certains professionnels des technologies de l'information (TI).

1.Plus particulièrement, l’employeur octroie une prime de dix pour cent (10 %) du taux de traitement pour certains emplois ciblés en TI parmi les domaines de spécialisation, décrits à l'article 2.

2. La prime s'applique à la personne employée qui répond aux critères déterminés par le Secrétariat du Conseil du trésor et aux emplois liés aux domaines de spécialisation suivants :

a) Cyberdéfense;

b) Cyberprotection;

c) Développements multiniveaux;

d) Spécialiste en technologies opérationnelles (technologies de l'internet des objets de pointe);

e) Intelligence artificielle;

f) Soutien aux scientifiques de données.

3. La mesure entre en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 août 2026.

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 personnes employées du fait de leur stabilité dans la même classe d'emploi au Protecteur du citoyen.

1. Plus particulièrement, la mesure de fidélité en emploi s'articule comme suit :

a) La personne employée qui, au 1er avril, a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté dans la même classe d'emploi au Protecteur du citoyen, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un (1) jour de congé mobile.

b) La personne employée qui, au 1er avril, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans la même classe d'emploi au Protecteur du citoyen, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à deux (2) jours de congé mobile.

c) Aux fins des présentes :

1. est considérée avoir fourni en tout temps un rendement satisfaisant, la personne employée qui, au cours des trois (3) ou cinq (5) années considérées, n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes.

2. est aussi reconnue comme ayant été dans la même classe d'emploi, la personne employée qui, au cours de la période de référence, a été reclassée si elle est demeurée dans la même unité administrative et a continué à exercer les mêmes attributions.

d) Le ou les congés :

1. Sont non cumulables et non monnayables;
2. Sont attribués dans les trente (30) jours suivants le 1er avril[1];
3. Doivent être pris avant le 31 mars suivant leur attribution, à un moment qui convient à l’employeur et à la personne employée, 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 août 2026. Toutefois, aux fins d'établir le droit aux congés pour l'année financière 2023-2024, les périodes d'ancienneté accumulées depuis le 1er avril 2020, pour le congé d'un jour, et depuis le 1er avril 2018, pour le congé de deux (2) jours, sont considérées.

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.

LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 6

CONCERNANT L’OCTROI D’UNE PRIME POUR MANDATS SPÉCIAUX

Dans le but de reconnaître l'apport significatif des personnes employées qui seraient appelées à réaliser des mandats particuliers, rattachés ou non à leurs attributions habituelles, les parties conviennent qu’une prime pour mandats spéciaux de 1 000 $ pourrait être octroyée.

L'employeur et le syndicat s'engagent à déterminer les critères d’admissibilité donnant droit à cette prime de mandats spéciaux. Les critères devront être soumis à l’approbation du Secrétariat du Conseil du trésor.

Les critères d’admissibilité devront être officialisés d’ici 3 mois suivant la date de signature de la convention collective.

L’octroi de cette prime sera en vigueur rétroactivement à la signature de la convention collective.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et le Protecteur du citoyen vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante conformément à l'article 1-1.02.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20 avril 2023.

Marc-André Dowd

Protecteur du citoyen

Martin Trudel

Troisième vice-président
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Normand Trudel

Porte-parole patronal
Directeur des ressources humaines et de l'administration
Protecteur du citoyen

Mélanie Robert

Porte-parole syndicale
Conseillère en relations du travail et à la négociation
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Hélène Vallières

Membre du comité de négociations
Vice-protectrice - Affaires institutionnelles et prévention
Protecteur du citoyen

Julianne Pleau

Membre du comité de négociations
Déléguée-conseillère aux enquêtes et mandats spéciaux
Protecteur du citoyen

Sophie Bergeron

Membre du comité de négociations
Conseillère en gestion des ressources humaines
Protecteur du citoyen

Bénito Bisaillon

Membre du comité de négociations
Coordonnateur et conseiller en architecture de systèmes d'information
Protecteur du citoyen