Photo : Mikaël Theimer

CONVENTION COLLECTIVE

2020-2026

ENTRE

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE
ARCHIVES NATIONALES
GRANDE BIBLIOTHÈQUE

ET

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SPGQ

TABLE DES MATIÈRES

GÉNÉRALITÉS 5

1-0.00 – But de la convention 5
1-1.00 – Définitions 5
1-2.00 – Reconnaissance du Syndicat et champ d'application de la convention 9
1-3.00 – Droits et responsabilités de l'Employeur 9
1-4.00 – Santé et sécurité, vêtements spéciaux 11
1-5.00 – Pratiques interdites 13
1-6.00 – Accès à l'égalité en emploi 15
1-7.00 – Programme d'aide aux employées et employés 16
1-8.00 – Grève et lock-out 17

VIE SYNDICALE 18

2-0.00 – Vie syndicale 18
2-1.00 – Régime syndical 18
2-2.00 – Représentation syndicale 20
2-3.00 – Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes 21
2-4.00 – Réunions syndicales 23
2-5.00 – Transmission de documents 23
2-6.00 – Droit d'affichage 24

PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION 25

3-0.00 – Pratiques administratives et participation 25
3-1.00 – Mesures administratives 25
3-2.00 – Mesures disciplinaires 29
3-3.00 – Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelle 30
3-4.00 – Comité de relations professionnelles (CRP) 31
3-5.00 – Sous-traitance 33

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 34

4-0.00 – Aménagement du temps de travail 34
4-1.00 – Durée du travail 34
4-2.00 – Heures supplémentaires 40
4-3.00 – Vacances 42
4-4.00 – Jours fériés et chômés 45
4-5.00 – Congés pour événements familiaux 46
4-6.00 – Congés pour affaires judiciaires 48
4-7.00 – Congés sans traitement 49
4-8.00 – Charges publiques 59

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI 60

5-0.00 – Régime de sécurité d'emploi 60
5-1.00 – Dispositions générales 60
5-2.00 – Liste de rappel 62

ORGANISATION DE LA CARRIÈRE 64

6-0.00 – Organisation de la carrière 64
6-1.00 – Classification, rémunération et équité salariale 64
6-2.00 – Classement 67
6-3.00 – Ancienneté 67
6-4.00 – Statut de permanent et employés en probation 67
6-5.00 – Appréciation du rendement 69

6-6.00 – Progression dans la classe d'emplois 70
6-7.00 – Développement des ressources humaines 71
6-8.00 – Mouvements du personnel 73

RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE 76
7-0.00 – Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire 76
7-1.00 – Rémunération 76
7-2.00 – Versement des gains 79
7-3.00 – Allocations et primes 81
7-4.00 – Frais de déplacement et d'assignation 84
7-5.00 – Frais à l'occasion d'un déménagement 84

RÉGIMES COLLECTIFS 90
8-0.00 – Régimes collectifs 90
8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement 90
8-2.00 – Accidents du travail et maladies professionnelles 101
8-3.00 – Droits parentaux 104

RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET ARBITRAGE 121
9-0.00 – Règlements des griefs et arbitrage 121
9-1.00 – Procédure de règlement des griefs 121
9-2.00 – Arbitrage 124

CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS 125
10-0.00 – Conditions particulières concernant certaines employées et certains employés 125
10-1.00 – Employées occasionnelles et employés occasionnels 125
10-2.00 – Employées et employés surnuméraires 128

DURÉE DE LA CONVENTION 132
11-0.00 – Durée de la convention 132
11-1.00 – Durée de la convention 132

ANNEXE I – HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU CANADA 133

ANNEXE II – TAUX ANNUELS ET ÉCHELONS 134

ANNEXE III - JOURS FÉRIÉS 2020-2026 135

ANNEXE IV VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION 136

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 CONCERNANT LE RÉGIME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL 138

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 CONCERNANT LA CONCILIATION TRAVAIL- FAMILLE 143

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET LA RELATIVITÉ SALARIALE 144

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX 145

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE 146

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 CONCERNANT LES PRIMES LIÉES AUX EMPLOIS DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE 149

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 CONCERNANT LE COMITÉ DE TRAVAIL PARITAIRE SUR LES DESCRIPTIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI 154

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 CONCERNANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL 156

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 CONCERNANT LA TITULARISATION D'UN POSTE DE BIBLIOTHÉCAIRE 157

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 CONCERNANT LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL 158

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL 159

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12 CONCERNANT LES HEURES D'OUVERTURE DE LA GRANDE BIBLIOTHÈQUE 160

ARTICLE **1**

GÉNÉRALITÉS

1-0.00 – But de la convention

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

1-1.00 – Définitions

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

a. Affectation : mode de dotation par lequel l'Employeur confie à une employée ou un employé un poste de la catégorie du personnel professionnel.

b. Ancienneté : période d'emploi à titre de professionnelle ou de professionnel calculée en années, en jours et en heures conformément aux dispositions de la présente convention collective notamment selon la section 6-3.00.

   i. Pour l'employée ou l'employé permanent ou en probation, période ininterrompue depuis sa dernière nomination à titre temporaire.

   ii. Pour l'employée ou l'employé occasionnel ou surnuméraire, période d'emploi depuis son engagement à l'exception des jours ouvrables non rémunérés, sous réserve du troisième paragraphe de la clause 10-1.01.

c. Conjointe ou conjoint :

   i. Celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnus 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 ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.

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

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

      1) les personnes qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;

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

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

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

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

d. Consulter : Action de demander l'avis et d'en tenir compte, le tout dans un délai raisonnable avant la finalisation d'un projet

e. Convention : convention collective de travail conclue entre Bibliothèque et Archives nationales du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec.

f. Emploi à temps complet : un emploi pour lequel les services d'une employée ou d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures.

g. Emploi à temps partiel : un emploi pour lequel les services d'une employée ou d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures, sauf dans le cas des emplois occasionnels et surnuméraires.

h. Emploi occasionnel : un emploi créé par l'Employeur afin de :

   i. parer à un surcroît temporaire de travail, pour une durée maximale d'un an;

   ii. réaliser un projet spécifique et occasionnel, à durée déterminée;

   iii. remplacer une employée ou un employé absent.

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

j. Employée ou employé : professionnelle ou professionnel qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention.

k. Employée ou employé à temps partiel : employée ou employé qui occupe un emploi à temps partiel.

l. Employée ou employé à temps réduit :

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

   ii. employée ou employé en préretraite ou en retraite graduelle.

m. Employée ou employé en probation : employée ou employé embauché dans un emploi régulier et qui n'a pas terminé la période de probation nécessaire à l'obtention du statut d'employée ou d'employé régulier prévue par la section 6-4.00.

n. Employée ou employé occasionnel : employée ou employé qui occupe un emploi occasionnel.

o. Employée ou employé permanent : une employée ou un employé qui a complété sa période de probation prévue à la section 6-4.0 et qui a été confirmé dans son emploi à temps complet ou à temps partiel.

p. Employée ou employé surnuméraire : employée ou employé embauché sur un horaire atypique pour travailler aux services aux usagers de la Grande Bibliothèque et dont les caractéristiques du statut et les conditions de travail apparaissent à la section 10-2.00.

q. Employeur : Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

r. Enfant à charge : un enfant de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), ou l'enfant pour lequel l'employée ou l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée ou de l'employé pour un soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
   - être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
   - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu.

   Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu par la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle ou il était mineur; quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.

s. Horaire atypique : horaire comprenant au moins une journée de fin de semaine.

t. 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 l'employée ou de l'employé.

   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 l'employée ou de l'employé.

u. Syndicat : Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

v. Unité de négociation : l'unité décrite au certificat d'accréditation no AM2000-7764 émis en faveur du Syndicat en date du 19 juillet 2006.

w. CRP : Comité de relations professionnelles.

x. BAnQ : Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

y. SPGQ : Syndicat de professionnelles et de professionnels du Gouvernement du Québec.

z. Funérailles : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt que celles-ci soient religieuses ou laïques.

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

ANNEXES

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

Annexe II : Taux et échelles de traitement

Annexe III : Jours fériés 2020-2026

Annexe IV : Vacances – Tables d'accumulation

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente numéro 1 concernant le régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail

Lettre d'entente numéro 2 concernant la conciliation du travail et de la famille

Lettre d'entente numéro 3 concernant la classification

Lettre d'entente numéro 4 concernant les droits parentaux

Lettre d'entente numéro 5 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées à un régime de retraite

Lettre d'entente numéro 6 concernant les primes liées aux emplois de complexité supérieure

Lettre d'entente numéro 7 concernant le Comité de travail paritaire sur les descriptions générales d'emploi

Lettre d'entente numéro 8 sur l'organisation du travail

Lettre d'entente numéro 9 concernant la titularisation d'un poste de bibliothécaire

Lettre d'entente numéro 10 sur la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

Lettre d'entente numéro 11 concernant le télétravail

Lettre d'entente numéro 12 concernant les heures d'ouverture de la Grande Bibliothèque

1-2.00 – Reconnaissance du Syndicat et champ d'application de la convention

1-2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le représentant exclusif des employées et employés visés par le certificat d'accréditation aux fins de négociation et d'application de la présente convention.

L'Employeur reconnaît également le droit aux mandataires du Syndicat d'exercer librement leurs fonctions de la façon prévue à la présente convention.

1-2.02 La présente convention ne s'applique pas :

a. aux personnes étudiantes non rémunérées;

b. aux personnes étudiantes stagiaires, qui occupent un emploi pour une période prédéterminée devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours d'une institution d'enseignement.

1-2.03 Lorsque l'Employeur a l'intention d'exclure une employée ou un employé de l'unité de négociation, il l'avise ainsi que le Syndicat par écrit et il en discute avec le Syndicat lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles. Sur demande, il fournit au Syndicat une description de l'emploi de l'employée ou l'employé visé.

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 qu'il applique en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

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

Aux fins du premier alinéa, une employée ou un employé qui poursuit une autre employée ou un autre employé dans le contexte de sa relation avec l'Employeur comme citoyenne ou comme citoyen n'est pas considéré comme employé.

Malgré le premier alinéa, lors de circonstances exceptionnelles, l'Employeur, sur demande écrite de l'employée ou de l'employé à l'Employeur, peut désigner à ses frais une procureure ou un procureur, pour assurer la défense pleine et entière d'une employée ou d'un employé poursuivi en justice par une autre employée ou un autre employé.

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

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

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

1-3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employée ou l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur, sur demande écrite de l'employée ou de l'employé, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, une procureure ou un procureur pour assurer sa défense pleine et entière, aux frais de l'Employeur.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'Employeur est à l'origine de la poursuite. Si l'employée ou l'employé est déclaré coupable, elle ou il rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense. De plus, si l'employée ou l'employé se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employée ou l'employé.

En matière pénale, l'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employée ou l'employé qui a agi de bonne foi dans l'exécution de son mandat.

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

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

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

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'Employeur est à l'origine de la plainte. L'employée ou l'employé rembourse les frais d'assistance assumés par l'Employeur si la preuve faite devant le comité révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

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

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 Une employée ou un employé qui se croit lésé par une décision de l'Employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention, peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Employeur.

1-3.08 L'affectation d'une employée ou d'un employé, à la demande de l'Employeur, à un emploi qui implique un changement de domicile ne constitue pas une modification aux conditions de travail si le seul motif de cette affectation est que l'emploi exercé par l'employée ou par l'employé exige le déplacement périodique de la ou du titulaire pour des raisons d'efficacité administrative. Avant d'entrer en fonction dans un tel emploi, l'employée ou l'employé visé aura été informé, par écrit, des dispositions et des modalités générales d'application de la présente clause. L'employée ou l'employé est avisé trois mois à l'avance de ce changement.

1-3.09 Dans les soixante (60) jours suivant la fin de chaque année financière, l'Employeur transmet au Syndicat un avis relativement à la liste des emplois visés par la clause précédente.

1-4.00 – Santé et sécurité, vêtements spéciaux

Santé et sécurité

1-4.01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employées et employés.

Les parties conviennent en particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, de respecter les dispositions des lois et les réglementations prévues par les lois du Québec visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employées ou employés.

1-4.02 L'Employeur maintient un comité de santé et de sécurité du travail dont le mandat est le suivant :

a. coopérer avec la direction de BAnQ à la prévention et au maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire;

b. faire des recommandations à l'Employeur concernant sa Politique de santé et sécurité du travail, les programmes de formation, de prévention et tout autre sujet relié;

c. recevoir les suggestions et les plaintes des employées et employés, des associations accréditées et de l'Employeur relatives à la santé et sécurité au travail;

d. recevoir et étudier les rapports d'inspection effectués dans les établissements;

e. accomplir toute autre tâche qui lui est confiée en vertu des dispositions d'une convention collective.

L'Employeur affiche les noms des membres du comité de santé et sécurité dans des endroits visibles et facilement accessibles aux employées et employés.

1-4.03 L'employée ou l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé être au travail lorsqu'elle ou il assiste aux séances de ce comité ou effectue un travail jugé nécessaire à sa bonne marche par le comité. L'employée ou l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'Employeur.

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

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

À défaut par l'Employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employée ou l'employé reçoit en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération égale au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.09.

1-4.04 Le comité se réunit aux deux (2) mois ou plus souvent sur demande écrite d'une des parties. Si aucun sujet ne justifie la tenue de la réunion, les parties peuvent convenir de ne pas se réunir. Chacune des réunions de ce comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu, lesquels sont acheminés au Syndicat.

1-4.05 L'Employeur prévoit un budget maximum de mille dollars (1 000 $) par année pour les membres SPGQ du comité de santé et de sécurité du travail pour participer à la formation de base offerte par l'APSSSAP ainsi qu'à des formations, colloques ou congrès traitant de la santé et de la sécurité du travail.

1-4.06 L'employée ou l'employé visé par la clause 1-4.03 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, soumettre un grief selon la section 9-1.00; le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Aux fins de la rencontre prévue par la clause 9-1.10, le délai prévu par cet article est ramené à dix (10) jours. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de prendre la mesure appropriée si l'employée ou l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à la clause 1-4.01 de façon abusive.

Vêtements spéciaux

1-4.07 L'Employeur fournit gratuitement à ses employées et employés tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

1-4.08 Les vêtements spéciaux fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise des vieux vêtements, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

1-4.09 L'entretien des vêtements spéciaux fournis par l'Employeur est aux frais des employées et employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, les tabliers et d'autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins de travail.

Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

1-4.10 L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection de l'employée ou employé exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence, l'employeur prend ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que l'employée ou l'employé est exposé à cette violence.

Absence de mesure administrative ou disciplinaire

1-4.11 Sur la base d'une confirmation raisonnable (document du tribunal, d'un avocat, d'un médecin, d'une infirmière, d'une personne à l'emploi d'un centre de crise, d'hébergement ou d'aide aux victimes) qu'une employée ou un employé (ou son enfant à charge) se trouve dans une situation de violence conjugale, familiale ou sexuelle, pouvant affecter sa présence ou son rendement au travail, l'employeur s'engage à prendre des mesures de prévention, de soutien et d'accommodement si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle elle se trouve.

Si la personne professionnelle fait l'objet de mesures administratives ou disciplinaires dans les six (6) mois suivant la confirmation raisonnable énoncée au paragraphe précédent, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette mesure à son égard pour une autre cause juste et suffisante.

1-5.00 – Pratiques interdites

Discrimination, harcèlement et violence

Toute employée ou tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement.

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

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

Harcèlement

1-5.02 Le harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel et la violence. Le harcèlement sexuel est une conduite se manifestant par des paroles, des actes et des gestes à connotation sexuelle répétés, non désirés, provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est inopportune ou humiliante et qui est de nature à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

Pour l'application de la présente clause on entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employée ou de l'employé et qui crée un milieu de travail néfaste pour la personne qui le subit.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employée ou l'employé.

L'employée ou l'employé qui estime être victime de harcèlement peut déposer une plainte en vertu de la politique de l'Employeur visant à contrer le harcèlement en milieu de travail et/ou déposer un grief dans un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation de harcèlement.

Lorsqu'une employée ou un employé dépose un grief, celui-ci est discuté au CRP dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief.

L'employée ou l'employé peut aussi choisir de déposer un grief sans recourir à la procédure interne de traitement des plaintes.

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

1-5.03 L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser (article 81.19 de la Loi sur les normes du travail).

1-5.04 Dès que le grief est réglé, l'Employeur retire du dossier de l'employée ou de l'employé plaignant, les documents ayant trait au grief. Lorsque le grief est rejeté, l'Employeur retire du dossier de l'employée ou l'employé mis en cause les documents ayant trait au grief.

1-5.05 L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. Les parties conviennent de dresser un bilan de la situation et de discuter au CRP de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de l'Employeur. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen visant à promouvoir un climat de travail sain et exempt de harcèlement. La mise en œuvre de tels projets relève de l'Employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

1-6.00 – Accès à l'égalité en emploi

1-6.01 L'Employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Dans ce cadre, lorsqu'il décide de modifier son programme d'accès à l'égalité pour les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques, les femmes ainsi que les personnes handicapées, il doit consulter le Syndicat par le biais du Comité mixte d'accès à l'égalité.

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

- les objectifs poursuivis;
- les mesures de correction permettant d'atteindre les objectifs;
- un échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-6.03 Les parties maintiennent un comité mixte composé en nombre égal de représentantes ou représentants de l'Employeur et de représentantes ou représentants du Syndicat. Chacune des parties nomme ses représentants.

Le comité a pour mandat de discuter du programme existant, des projets liés au programme ou des modifications du programme d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le Syndicat juge appropriées de formuler notamment sur les matières énoncées à la clause 1-6.02 :

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

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

1-6.05 L'Employeur fournit aux représentants syndicaux du comité prévu par la clause 1-6.03 les données dont il dispose concernant notamment le bilan de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue de modifier le programme, les changements proposés au programme existant. Le comité peut demander que lui soient fournies certaines données additionnelles disponibles.

1-6.06 L'Employeur est responsable de la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.

1-6.07 L'Employeur dépose au CRP le plan d'action en matière d'accès à l'égalité et le bilan de son application.

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

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

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

L'Employeur est responsable de la mise en œuvre et du maintien d'un programme d'aide. Il informe l'employée ou l'employé, au moment de son embauche, de l'existence d'un tel programme.

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

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

a) le respect de la volonté des employées et employés d'utiliser ou non les différents services offerts;

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

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

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

Dans le cadre de la politique du programme d'aide aux employées et employés, les parties discutent et collaborent au CRP au maintien et au suivi du programme. De plus, l'Employeur fournit annuellement au Syndicat le bilan de l'application du programme d'aide.

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

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

1-7.05 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation de l'Employeur à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant. En contrepartie, les employées et employés peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

1-8.00 – Grève et lock-out

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

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

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

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

ARTICLE 2

VIE SYNDICALE

2-0.00 – Vie syndicale

2-1.00 – Régime syndical

Cotisation

2-1.01 L'Employeur retient sur la paie de l'employée ou de l'employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

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

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

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

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

2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'Employeur transmet au Syndicat par chèque ou par transfert électronique la somme 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 le ministère du Revenu*, à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

Le fichier informatisé indique au Syndicat la liste des employées et employés visés et, pour chacune et chacun d'entre eux, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, son numéro d'assurance sociale, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, son classement, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi (en probation, permanent, occasionnel ou surnuméraire), sa date de naissance, son centre de responsabilité, son traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, la liste indique s'il s'agit d'une employée ou d'un employé à temps partiel ou à temps réduit.

2-1.06 Lorsque l'Employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le Syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du Syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employée ou de l'employé.

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

2-1.07 Le Syndicat s'engage à ne pas tenir l'Employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une employée ou d'un employé; la présente clause s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une employée ou un employé.

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

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

Renseignements au Syndicat et aux employées et employés

2-1.09 L'Employeur fournit au Syndicat, tous les mois, la liste des personnes exclues de l'unité de négociation. Cette liste indique, pour chacune des employées et chacun des employés visés, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, son numéro d'assurance sociale, l'adresse de son lieu de travail, son classement, son statut d'emploi (en probation, permanent, occasionnel et surnuméraire), sa date de naissance, et son centre de responsabilité. De plus, la liste indique si la personne visée ne travaille pas à temps plein.

Deux fois par année, la Direction générale des ressources humaines transmet au Syndicat la liste de ses employées et employés membres du Syndicat en indiquant leur classement, leur sexe et leur date de naissance.

2-1.10 L'Employeur fournit au Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie une liste faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés, à leur inclusion dans l'unité de négociation ou à leur exclusion, ainsi que la raison de ces changements.

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

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

2-1.13 Aux fins des clauses 6-8.03, 6-8.05 et 6-8.06, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des employées et employés désignés comme remplaçante ou remplaçant temporaire d'un cadre de BAnQ lorsque la durée de la désignation est de plus de vingt et un (21) jours ouvrables consécutifs.

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

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

2-2.00 – Représentation syndicale

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

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

a) prendre contact avec une nouvelle employée ou un nouvel employé;

b) faire une présentation dans le cadre d'une activité d'accueil de groupe organisée par la Direction générale des ressources humaines. L'Employeur avisera le Syndicat de la tenue d'une telle activité dans les meilleurs délais. Le Syndicat informera l'Employeur du contenu de ladite présentation;

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

d) accompagner, le cas échéant, une employée ou un employé de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, conformément aux sections 3-1.00 (Mesures administratives) et 3-2.00 (Mesures disciplinaires), aux clauses 4-7.05, 4-7.06 et 4-7.07.

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

2-2.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des personnes autorisées le représentant, nommées ou élues parmi les employées ou employés pour agir à titre de :

a) déléguées ou délégués et leurs substituts d'unités de travail;

b) membres des comités mixtes;

c) membres de l'exécutif de section;

d) membre d'un comité du conseil syndical ainsi que toute modification à cette liste.

2-2.04 L'unité de travail des délégués et déléguées tient compte des lieux de travail et correspond autant que possible aux structures administratives de l'Employeur.

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

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

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

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 (Procédure de règlement des griefs);

c) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de déléguée ou de délégué syndical, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de représentante ou de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief visé par la clause 9-1.05 (Grief de groupe);

d) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organes syndicaux suivants : le conseil syndical, ses comités et ses conseils, la commission de surveillance et le comité exécutif du Syndicat; assister à titre de déléguée ou de délégué syndical aux réunions ou aux comités des organes de la centrale syndicale ou de la fédération à laquelle le Syndicat est affilié ou associé;

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

f) assister à une 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

g) fin d'activités syndicales internes, pourvu qu'elle ou qu'il soit déléguée ou délégué syndical.

2-3.02 Une employée ou un employé qui désire obtenir un congé pour les motifs prévus par les paragraphes a), b) et c) de la clause 2 3.01 doit en faire la demande à l'Employeur.

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

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

b) la demande doit contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire sauf la partie A « lieu de convocation » et la partie B « à titre de » du formulaire

qui n'ont pas à être remplies par le Syndicat et par l'employée ou par l'employé;

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

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

2-3.04 Le Syndicat informe l'Employeur de toute modification au formulaire d'absence.

2-3.05 L'Employeur peut libérer une employée ou un employé de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de l'employée ou de l'employé pour les motifs prévus par les paragraphes d) et e) de la clause 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle ou il fait partie.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

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

2-3.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes c), d), e), f) et g) de la clause 2-3.01, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le Syndicat rembourse à l'Employeur une somme égale au traitement brut de cette employée ou de cet employé pour la durée de l'absence, sous réserve de la clause 9-2.08.

Aux fins du présent article seulement, le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à 18.8% du traitement brut.

2-3.08 Le remboursement prévu par les clauses 2-3.07 et 2-3.09 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au Syndicat par l'Employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employées et employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le Syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions des clauses 2-3.07 et 2-3.09 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, et ce, à compter du quarante-cinquième jour suivant l'envoi au Syndicat par l'Employeur d'un état de compte mensuel.

2-3.09 Sur demande écrite du Syndicat faite au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur libère pour la durée de son mandat, au plus deux (2) employées ou employés permanents désignés par le Syndicat à titre de conseillère ou conseiller syndical au SPGQ ou de membre du comité exécutif du Syndicat.

Le traitement et les avantages sociaux de cette employée ou employé sont

maintenus, à la condition que le Syndicat rembourse à l'Employeur une somme égale au traitement brut de l'employée ou de l'employé.

Le Syndicat avise l'Employeur de la date à laquelle l'employée ou l'employé visé à la présente clause doit réintégrer son emploi. L'employée ou l'employé avise l'Employeur au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

À l'expiration de ce congé, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

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

2-3.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un classeur fermé à clé dans le local réservé au Syndicat aux endroits suivants :

- Grande Bibliothèque, au 475, boul. De Maisonneuve Est à Montréal.
- Bibliothèque nationale (site Rosemont), au 2275, rue Holt à Montréal.
- Archives nationales à Montréal, au 535, avenue Viger Est à Montréal.
- Archives nationales à Québec, au 1055, avenue du Séminaire à Québec.

2-4.00 – Réunions syndicales

2-4.01 À la demande d'une représentante ou d'un représentant autorisé du Syndicat, l'Employeur peut autoriser le Syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de ses membres sur les lieux de travail avec les moyens techniques et technologiques appropriés lorsqu'ils sont disponibles.

De plus, à la demande d'une représentante ou d'un représentant autorisé du Syndicat, l'Employeur peut autoriser le Syndicat à tenir une rencontre via le système de visioconférence de l'employeur. Le syndicat informe préalablement l'employeur de la date et de l'heure de la rencontre.

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

2-4.03 L'Employeur fait en sorte qu'une déléguée ou qu'un délégué syndical qui doit rencontrer une employée ou un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire. L'employeur autorise l'utilisation du système de visioconférence.

2-5.00 – Transmission de documents

2-5.01 L'Employeur transmet au Syndicat une copie de toute directive émise par la Direction générale des ressources humaines à l'intention des personnes employées concernant les conditions de travail prévues par la convention. L'Employeur transmet également au Syndicat et au CRP la liste des personnes le représentant aux fins de l'application des dispositions de la convention.

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

Le Syndicat s'engage à prendre les moyens nécessaires pour préserver le caractère confidentiel des renseignements.

2-5.03 L'Employeur rend accessible à chaque nouvelle employée ou nouvel employé relativement aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite et il rend accessible tout document explicatif, dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

Il leur remet la liste des délégués syndicaux et de leurs substituts et leur indique qu'elle est mise à jour dans l'intranet.

De plus, il remet dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, à toutes les employées et employés copie papier ou électronique de la convention et des dépliants explicatifs relatifs aux avantages sociaux.

À la fin de chaque année financière, l'Employeur remet à chaque employée et employé un relevé indiquant le solde de ses réserves de congés de maladie et de vacances ainsi que l'état de la reconnaissance de son ancienneté.

Les modifications apportées à ces documents sont transmises aux employées ou employés visés.

2-5.04 L'employée ou l'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-6.00 – Droit d'affichage

2-6.01 L'Employeur s'engage à installer, à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des Syndicats. L'employeur peut décider de remplacer les tableaux d'affichage par des babillards électroniques (ou numériques).

2-6.02 Le Syndicat peut y afficher 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.

Le Syndicat peut remettre ou transmettre aux employées et employés tout document de nature syndicale.

Le Syndicat peut utiliser les technologies de l'information et des communications de l'Employeur pour transmettre l'information syndicale à l'adresse électronique de la personne employée à son lieu de travail à la condition qu'une copie soit simultanément transmise à la Direction générale des ressources humaines.

ARTICLE 3

PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-0.00 – Pratiques administratives et participation

3-1.00 – Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

3-1.01 Une employée ou un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle ou il en fait la demande à la Direction générale des ressources humaines.

Elle ou il doit également recevoir copie, en tout temps et dès qu'il y est versé, de tout document ajouté à son dossier dont elle ou il n'a pas déjà reçu copie et qui lui est préjudiciable.

L'employée ou l'employé peut également consulter son dossier si elle ou il est sur place, et ce, en présence de la personne autorisée représentant la Direction générale des ressources humaines. Elle ou il peut se faire accompagner, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'une employée ou d'un employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'Employeur prend les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employée ou à l'employé, dans un délai raisonnable.

Sous réserve de la clause 6-5.04, l'employée ou l'employé peut ajouter sa version, si elle ou il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque l'employée ou l'employé consulte son dossier, elle ou il peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu.

Les documents à caractère médical sont conservés dans un dossier auquel seul le personnel autorisé de la Direction générale des ressources humaines a accès.

Avertissement

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

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

Relevé provisoire

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

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

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employée ou à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employée ou l'employé continue de recevoir son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire.

Toutefois, dans le cas visé par le deuxième alinéa de l'article 3-1.03, le relevé provisoire est sans traitement.

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

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

3-1.06 L'Employeur peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé visé par la clause 3-1.03 à d'autres emplois, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

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

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

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

Réorientation professionnelle

3-1.08 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une employée ou un employé 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 ou il appartient.

3-1.09 Lorsqu'une employée ou un employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, elle ou il peut demander à l'Employeur sa réorientation professionnelle :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rétrogradation

3-1.13 La rétrogradation est une mesure par laquelle une employée ou un employé se voit attribuer une classe d'emplois d'un niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle elle ou il appartient.

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

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

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

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

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

Cet avis doit être accompagné d'une copie des clauses 3-1.13 à 3-1.17.

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

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

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

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

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

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

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

3-1.17 Le taux de traitement de l'employée ou de l'employé est établi de la façon suivante :

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

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

Congédiement administratif

3-1.18 L'Employeur peut congédier une employée ou un employé :

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

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

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

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

Il doit être accompagné d'une copie des clauses 3-1.18 à 3-1.20.

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

3-1.19 L'employée ou l'employé visé par la clause 3-1.18 peut soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement pour contester le bien- fondé des motifs donnés par l'Employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

3-2.00 – Mesures disciplinaires

Une mesure disciplinaire peut consister en une réprimande, une suspension ou un congédiement.

3-2.01 Toute mesure disciplinaire imposée à une employée ou un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

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

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

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

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

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

c) soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en

une réprimande;

d) soit en réinstallant l'employée ou l'employé dans ses attributions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son supplément de traitement et la somme forfaitaire prévue par la clause 4-1.04 ainsi qu'une prime prévue par l'article 7-0.00, et ce, si les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

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

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

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

3-3.00 – Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelle

Langue de travail

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

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

3-3.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'Employeur à l'intention des employées ou employés qui, à la demande de l'Employeur, sont dans l'obligation d'utiliser une autre langue que le français dans le cadre des fonctions qu'elles exercent. Ces cours sont aux frais de l'Employeur et sont offerts pendant les heures de travail. À défaut, l'employée ou l'employé peut reprendre le temps consacré au cours à un moment convenu entre elle ou lui et son supérieur immédiat.

Pratique et responsabilité professionnelle

3-3.04 L'Employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses employées et employés. L'Employeur attribue à l'employée ou à l'employé de façon principale et habituelle, des fonctions, tâches et activités correspondant aux attributions caractéristiques de sa classe d'emplois sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire ou modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service.

L'Employeur précise par écrit à l'employée ou à l'employé les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

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

L'Employeur fournit à ses employées et employés un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées.

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

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

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

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

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

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

3-4.00 – Comité de relations professionnelles (CRP)

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

Ce comité est constitué d'au plus cinq (5) représentantes ou représentants de chacune des parties.

Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, une conseillère ou un conseiller. 3-

4.02 Ce comité a pour rôle :

a) de discuter des objets déjà prévus à la convention collective comme étant des sujets de discussion ou de consultation;

b) de discuter des situations d'application ou d'interprétation de la convention collective;

c) de discuter des sujets de tout ordre, reliés aux conditions de travail des employées ou employés en vue de favoriser le maintien d'un climat de travail favorable, en anticipant les situations susceptibles d'avoir des incidences à cet égard;

d) de proposer, au besoin, des modifications à la convention collective pour s'adapter à de nouvelles réalités et de convenir des ententes appropriées;

e) de discuter des dispositions de la clause 6-7.04;

f) de discuter des renouvellements d'ententes et de toutes nouvelles ententes;

g) de recevoir et de discuter des griefs;

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

i) de discuter des problèmes d'attraction et rétention au sein de BAnQ;

j) de discuter des critères permettant d'identifier une fonction d'un niveau de complexité supérieure.

Il est consulté sur tout sujet pouvant intéresser les parties, notamment sur les projets de politiques, de règlements et de directives affectant les employées et employés.

3-4.03 À moins de circonstances exceptionnelles, sur tous sujets énumérés à la clause 3-4.02, l'Employeur et le Syndicat communiquent, deux (2) semaines avant la date de la rencontre, les sujets de discussion et tous documents pertinents.

Si nécessaire, les parties négocient du temps de libération afin de permettre l'analyse des problématiques soumises au CRP.

3-4.04 Les membres du CRP sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.

3-4.05 Le CRP se réunit sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.06 Le CRP doit adopter des règles de procédure pour son bon fonctionnement et pour sa régie interne.

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

3-4.07 Avant la réunion du comité, l'Employeur fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

3-4.08 L'Employeur s'engage par l'entremise du CRP à informer le Syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employées et employés.

3-5.00 – 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 employées et employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte le CRP, 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 CRP peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, le CRP peut convenir de tout autre délai et de toute modalité de consultation.

3-5.03 La consultation prévue par la clause 3-5.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, sur les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employées et employés susceptibles d'être affectés, la disponibilité de l'expertise professionnelle à BAnQ, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle à BAnQ, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, aux fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre. À cet effet, l'Employeur peut convenir avec le Syndicat d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

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

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

3-5.06 Le défaut par l'Employeur de consulter le CRP conformément à la clause 3-5.02 peut être contesté en soumettant un grief selon la section 9-1.00 lorsque des employées et employés sont affectés en vertu d'un contrat de sous-traitance.

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

ARTICLE 4

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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 sous réserve des horaires des employées et employés à horaires atypiques.

4-1.02 Sous réserve des horaires des employées et employés de la Direction des services au public, de la Direction des services jeunesses et de l'expérimentation média, de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la section de la Collection nationale de la Direction de la Collection nationale et des collections patrimoniales prévus à la présente section :

a) l'horaire est déterminé par l'Employeur selon les besoins du service et se situe entre huit heures (8 h) et dix-huit heures (18 h);

b) la période de repas est d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30); cette durée est établie après entente entre les parties au CRP;

c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour l'employée ou l'employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre les parties au CRP;

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

e) toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus par les paragraphes a) et d) ci-dessus doit faire l'objet d'une entente entre les parties au CRP.

4-1.03 Un horaire spécial de travail peut être établi par l'Employeur lorsque l'horaire de l'employée ou de l'employé doit correspondre à celui de personnes dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures. Dans ce cas, tout travail effectué par l'employée ou l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé au taux horaire prévu par la clause 7-2.09.

4-1.04 Dans le cas d'une employée ou d'un employé à temps partiel ou à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de l'Employeur sont considérées comme des heures normales. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de l'employée ou de l'employé au taux horaire prévu par la clause 7-2.09.

Ce congé est accordé à un moment qui convient à l'employée ou à l'employé et à l'Employeur. Pour l'employée ou l'employé à temps partiel, ces heures sont payées au taux horaire prévu par la clause 7-2.09 et ne peuvent être compensées en temps.

Horaire de travail des employées et employés à temps complet de la Direction des services au public, de la Direction des services jeunesses et de l'expérience média, de la Direction de la médiation documentaire et numérique de la section de la Collection nationale de la Direction Collection nationale et des collections patrimoniales

4-1.05 Les employées et employés à temps complet de la Direction des services jeunesse et de l'expérimentation multimédia, de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la section Collection nationale de la Direction de la Collection nationale et des collections patrimoniales travaillent 70 heures réparties sur deux (2) semaines de travail.

La semaine de travail est répartie du dimanche au samedi inclusivement. La plage horaire se situe entre 8 h et 22 h 30 inclusivement.

4-1.06 L'horaire de travail est établi comme suit :

a) une semaine de : 6 jours de travail, 2 jours consécutifs de congé;

b) une semaine de : 4 jours de travail, 2 jours consécutifs de congé;

c) une semaine sur deux, l'employée ou l'employé bénéficie d'un congé de deux jours consécutifs incluant le samedi et le dimanche.

Malgré ce qui précède, et ce, à sa demande, l'employée ou l'employé peut travailler sur deux (2) séquences de cinq (5) jours. Chacune des séquences est suivie de deux (2) jours de congé consécutifs, incluant au moins une journée de fin de semaine.

4-1.07 L'employée ou l'employé travaille selon des horaires dits 6/4 ou 5/5. Le nombre d'horaires 5/5 est maintenu à un minimum dix (10) pour la durée de la convention collective. Toute modification à ce nombre minimal doit faire l'objet d'une entente au CRP.

4-1.08 Dans l'horaire dit 5/5, l'employée ou l'employé travaille sur deux séquences de cinq (5) jours. Chacune des séquences est suivie de deux (2) jours de congé consécutifs incluant au moins une journée de fin de semaine.

4-1.09 Lorsqu'un horaire à temps complet devient vacant dans une thématique, avant de procéder à un affichage, cet horaire est offert à l'ensemble des employées ou employés qui occupent un poste équivalent dans la thématique et il est accordé à l'employée ou l'employé ayant le plus d'ancienneté si elle ou il rencontre les exigences du poste.

4-1.10 Les heures quotidiennes de travail sont de sept (7) heures excluant la période de repas. Le temps supplémentaire est applicable seulement au-delà de la journée de sept (7) heures de travail ou au-delà de soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines de travail.

4-1.11 L'employée ou l'employé dont la journée de travail est de sept (7) heures a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune prises à un moment qui convient aux besoins du service.

4-1.12 L'employée ou l'employé doit être disponible pour travailler un (1) ou deux (2) soirs par semaine selon l'horaire choisi.

L'employée ou l'employé qui travaille deux (2) soirs par semaine termine généralement à 17 h les autres soirs alors que l'employée ou l'employé qui travaille un (1) soir par semaine termine généralement à 18 h les autres soirs.

4-1.13 L'Employeur tient compte de l'ancienneté dans le choix des horaires. Si des employées ou employés ont la même date d'embauche, l'Employeur détermine le rang d'ancienneté par tirage au sort en présence d'un représentant syndical.

4-1.14 À la demande de l'Employeur, l'horaire d'une employée ou d'un employé peut être modifié pour répondre aux besoins du service, dans ce cas l'employée ou l'employé doit en être informé au moins quinze (15) jours à l'avance.

4-1.15 Une employée ou un employé qui en fait la demande peut obtenir un changement d'horaire, ce changement peut être effectué une fois par année à une période déterminée par l'Employeur.

Par ailleurs, l'échange de plages horaires entre deux (2) employées ou employés d'un même service à l'intérieur de la même période de paie est possible après approbation du supérieur immédiat.

Horaire de travail des employées et employés à temps partiel de la Direction des services au public, de la Direction des services jeunesses et de l'expérience média, de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la de la section de la Collection nationale de la Direction Collection nationale et des collections patrimoniales

4-1.16 Les employées et employés à temps partiel de la Direction des services au public, de la Direction des services jeunesses et de l'expérience média, de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la Direction de la section de la Collection nationale de la Direction Collection nationale et des collections patrimoniales travaillent au moins 28 heures par période de deux (2) semaines.

4-1.17 La semaine de travail est répartie du dimanche au samedi inclusivement, l'employée ou l'employé bénéficiant de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire. La plage horaire se situe entre 8 h et 22 h 30 inclusivement à l'exception des employées et employés affectés à la section Actualités et nouveautés dont la plage horaire se situe entre 8 h et 0 h 30 inclusivement.

4-1.18 Les heures quotidiennes de travail sont d'un minimum de quatre (4) heures consécutives. Le temps supplémentaire est applicable seulement au-delà de soixante-dix (70) heures de travail par deux semaines.

4-1.19 L'employée ou l'employé dont la journée de travail est de plus de cinq (5) heures consécutives a droit à une période de repas non payée de soixante (60) minutes, prise généralement au milieu de sa journée de travail. L'employée ou l'employé a également droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de quatre (4) heures.

4-1.20 À la demande de l'Employeur, l'horaire d'une employée ou d'un employé peut être modifié pour répondre aux besoins du service, dans ce cas l'employée ou l'employé doit en être informé au moins quinze (15) jours à l'avance.

4-1.21 Une employée ou un employé qui en fait la demande peut obtenir un changement d'horaire, ce changement peut être effectué une fois par année à une période déterminée par l'Employeur.

Par ailleurs, l'échange de plages horaires entre deux employés dans un même service est possible à l'intérieur d'une même période de paie et après approbation du supérieur immédiat.

4-1.22 L'employée ou l'employé à temps partiel transmet à l'Employeur ses disponibilités pour effectuer des remplacements qui lui sont offerts avant les employées et employés surnuméraires.

4-1.23 L'Employeur n'est pas tenu d'offrir le travail aux employées et aux employés à temps partiel si cela a pour effet d'occasionner du temps supplémentaire. La période de remplacement est d'un minimum de trois (3) heures.

4-1.24 L'Employeur tient compte de l'ancienneté dans l'attribution des heures de remplacement. Si des employées ou employés ont la même date d'embauche, l'Employeur détermine le rang d'ancienneté par tirage au sort en présence d'un représentant syndical.

Horaire variable

4-1.25 Sous réserve des besoins du service, de la section de la présente convention collective portant sur l'aménagement des horaires pour les bibliothécaires permanents affectés au service aux usagers et dans le respect des dispositions de la présente section, les employés bénéficient du régime d'horaire variable.

Si l'Employeur décide d'exclure des employées ou employés du régime d'horaire variable, il convoque les membres du CRP afin d'en arriver à une entente.

4-1.26 Les employées ou employés exclus de l'horaire variable peuvent néanmoins en bénéficier le lundi à l'exception des employées et employés de la Direction générale des technologies de l'information et des télécommunications. Cette situation prévaudra aussi longtemps que les heures d'ouverture seront celles en vigueur au 9 septembre 2016. Si l'Employeur prévoit des modifications à ses heures d'ouverture susceptibles d'affecter les lundis, il consulte le CRP avant de modifier les conditions de travail prévues à la présente clause.

4-1.27 Le régime d'horaire variable permet à l'employée ou l'employé de choisir, à l'intérieur de certaines limites et en conformité avec les exigences du service, ses heures d'arrivée et de départ tout en tenant compte de la nécessité de maintenir la présence d'un nombre suffisant d'employées et d'employés pour donner le service à l'intérieur des heures normales de bureau.

4-1.28 Ce régime comporte notamment les éléments suivants :

a) pour effectuer ses tâches quotidiennes, l'employée ou l'employé dispose d'une amplitude de dix heures trente (10 h 30), soit de 7 h 30 à 18 h;

b) les périodes journalières de 9 h 45 à 11 h 30 et de 13 h 45 à 15 h 30 sont définies plages fixes; ces deux (2) plages sont les périodes de la journée où tout le personnel doit être présent;

c) l'employée ou l'employé utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes et un maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes pour dîner.

4-1.29 Aux fins de l'application de la clause suivante, la période de référence est de quatre (4) semaines pour un total de cent quarante (140) heures :

a) on entend par réserve la différence entre le nombre d'heures prévu à la période de référence (horaire de l'employée ou employé) et les heures effectuées; la réserve d'heures positive ou négative peut contenir un maximum de sept (7) heures.

b) Pour la réserve positive, les heures en sus de sept (7) heures ne sont pas créditées. Les crédits d'heures sont accumulés à temps simple et ne sont pas remboursables en argent. Cette réserve peut être transférée d'une période de référence à une autre jusqu'au maximum permis (7 heures). L'utilisation de ces crédits accumulés ne peut entraîner la suppression de plus de deux plages fixes par période de référence. Ces crédits peuvent être utilisés pour une journée complète, ou deux demi-journées séparées. La réserve d'heures accumulées durant une période de référence ne peut être utilisée que dans une période de référence subséquente. L'employée ou l'employé peut utiliser sa réserve positive d'heures en tout temps à l'intérieur des plages mobiles, et ce, sans avoir à compléter un permis d'absence.

c) La réserve négative peut être transférée d'une période de référence à une autre. Si la réserve négative vient en dépassement du maximum, l'employée ou l'employé subit une coupure de traitement. De plus, un tel comportement peut entraîner des mesures disciplinaires, et ce, conformément à la convention collective en vigueur.

Il est entendu que l'Employeur ne peut modifier les dispositions d'un régime d'horaire variable existant qu'après entente au CRP relativement à la nature des modifications et à la date d'entrée en vigueur de celles-ci. À cet effet, il avise par écrit le Syndicat des modifications envisagées et le CRP doit alors se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.

L'employée ou l'employé demande l'autorisation de son supérieur immédiat avant d'utiliser les réserves de sa banque précédente.

Régime d'aménagement des horaires pour les bibliothécaires permanents à temps complet de la Direction des services jeunesse et de l'expérimentation multimédia, de la section Arts et littérature, de la section Savoirs et vie pratique et des services à distance et numériques de la Direction de la médiation documentaire et numérique, et de la section Collection nationale de la Direction de la collection nationale et des collections patrimoniales.

4-1.30 Sous réserve des besoins du service et dans le respect des dispositions de la convention collective, les bibliothécaires des directions ou sections précitées bénéficient d'un régime d'aménagement des horaires.

Présence au travail

4-1.31 L'aménagement des horaires permet au bibliothécaire de choisir, à l'intérieur de certaines limites et en conformité avec les du service, ses heures d'arrivée et de départ tout en tenant compte de la nécessité de maintenir la présence d'un nombre suffisant d'employées et employés pour donner le service à l'intérieur des heures d'ouverture de la Grande Bibliothèque.

4-1.32 Si l'Employeur décide d'exclure des bibliothécaires du régime d'aménagement des horaires, il convoque les membres du CRP afin d'en arriver à une entente.

4-1.33 Ce régime comporte notamment les éléments suivants :

a) Les horaires de travail sont établis par l'équipe, par niveau, puis soumis au gestionnaire pour approbation ;

b) L'horaire de travail comprendra des plages fixes et des plages variables :

i. Les plages fixes comprennent :

- Service aux usagers ;
- Animation ;
- Sur appel ;
- Réunion et rendez-vous.

ii. Les plages variables sont dédiées aux autres tâches du poste de bibliothécaire

c) Les plages fixes sont les plages où l'employée ou l'employé doit être présent en respect de son horaire de travail et de son assignation.

d) La ou le bibliothécaire utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes et un maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes pour dîner.

4-1.34 Pour la ou le bibliothécaire assujetti au régime d'aménagement des horaires, l'heure minimale d'arrivée est fixée à 8 h et l'heure maximale de départ est fixée à 22 h 15.

4-1.35 Aux fins de l'application de la clause suivante, la période de référence est de quatre (4) semaines pour un total de cent quarante (140) heures :

a) On entend par réserve la différence entre le nombre d'heures prévu à la période de référence (horaire de l'employée ou employé) et les heures effectuées; la réserve d'heures positive ou négative peut contenir un maximum de sept (7) heures.

b) Pour la réserve positive les heures en sus de sept (7) heures ne sont pas créditées. Les crédits d'heures sont accumulés à temps simple et ne sont pas remboursables en argent.

Cette réserve peut être transférée d'une période de référence à une autre jusqu'au maximum permis (7 heures). Ces crédits peuvent être utilisés pour une journée complète, ou deux demi-journées séparées. La réserve d'heures accumulées durant une période de référence. Ces crédits peuvent être utilisés pour une journée complète, ou deux demi-journées séparées. La réserve d'heures accumulées durant une période de référence ne peut être utilisée que dans une période de référence subséquente. L'employée ou l'employé peut utiliser sa réserve positive d'heures en tout temps à l'intérieur des plages mobiles, et ce, sans avoir à compléter un permis d'absence.

c) La réserve négative peut être transférée d'une période de référence à une autre. Si la réserve négative vient en dépassement du maximum, l'employée ou l'employé subit une coupure de traitement. De plus, un tel comportement peut entraîner des mesures disciplinaires, et ce, conformément à la convention collective en vigueur.

d) Le maximum d'heures de travail au cours d'une journée est fixé à 9 h 45, incluant l'horaire régulier et l'accumulation de temps.

e) Il n'est pas possible d'accumuler des heures et de les déposer dans la réserve d'heures.

4-1.36 La ou le bibliothécaire demande l'autorisation de son supérieur immédiat avant d'utiliser les réserves de sa banque précédente. L'utilisation de la réserve de sa banque précédente est autorisée si elle se fait à coût nul.

4-2.00 – Heures supplémentaires

4-2.01 Sauf en ce qui concerne les horaires des employées et employés de la Direction des services au public, de la Direction des services jeunesses et de l'expérience média, de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la Direction de la section de la Collection nationale de la Direction Collection nationale et des collections patrimoniales auxquels seuls s'appliquent les alinéas d), e) et f) sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande expresse de l'Employeur :

a) un jour férié;

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

c) en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour l'employée ou l'employé à temps complet dont l'horaire de travail est établi en vertu de la clause 4-1.04;

d) à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour l'employée ou l'employé à temps complet assujetti à l'horaire de la Direction des services au public, de la Direction des services jeunesse et de l'expérimentation média, de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la Section de la Collection nationale

de la Direction de la Collection nationale et des collections patrimoniales;

e) en sus de sept (7) heures dans une journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail pour l'employée ou l'employé à temps réduit et à temps partiel sauf pour les employées et employés de la Direction des services au public, de la Direction des services jeunesse et de l'expérimentation média, de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la Section de la Collection nationale de la Direction de la Collection nationale et des collections patrimoniales;

f) pour qui les heures supplémentaires sont comptabilisées après soixante-dix (70) heures par deux semaines de travail;

g) en déplacement en dehors des heures normales de travail de l'employée ou de l'employé, sauf le temps consacré à un repas à moins que l'employée ou l'employé ne soit pas autorisé à quitter son poste de travail.

Conformément à la Loi sur les normes du travail, les employées et employés sont payés à temps et demi lorsque leurs heures de travail hebdomadaires dépassent quarante (40) heures ou, pour les employées et employés dont l'horaire de travail est établi sur une période de deux (2) semaines, lorsque cela dépasse quatre-vingts (80) heures.

4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, l'employée ou l'employé peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente, sous réserve de la clause 4-2.03.

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

Les crédits de congés inscrits à la réserve de l'employé peuvent être pris en journées, demi- journées ou en heures à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employée ou l'employé.

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

Toutefois, les congés inscrits à la réserve entre le 1er janvier et le 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

4-2.03 Malgré les dispositions de la clause 4-2.02, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou une partie de celles-ci.

4-2.04 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé.

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

Les heures supplémentaires payées en vertu de la présente clause le sont au taux de traitement horaire prévu par la clause 7-2.09.

4-2.05 L'employée ou l'employé à qui l'Employeur a demandé expressément au préalable de revenir travailler reçoit, en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures.

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

La présente clause ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de l'employée ou de l'employé.

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

4-2.08 Les frais de repas remboursés lorsque l'employée ou l'employé effectue des heures supplémentaires pendant une période normale de repas le sont sans tenir compte de la limite des seize (16) kilomètres du port d'attache nonobstant le Règlement sur les frais engagés dans l'intérêt de BAnQ.

4-3.00 – Vacances

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

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

Pour chaque jour où l'employée ou l'employé à temps partiel, à temps réduit ou surnuméraire utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; 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 de la présente clause, les heures effectuées selon la clause 4-1.04 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement.

4-3.03 Au cours du mois de mars, les employées et employés effectuent leurs choix de dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Les employés doivent, au minimum, exprimer leurs choix pour leurs jours de vacances reportés en vertu de l'article 4-3.11. Les dates de vacances sont ensuite fixées selon l'ancienneté.

Ces dates sont soumises à l'approbation de l'Employeur qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des employées et employés.

Au 15 octobre, les employés doivent compléter leurs choix de dates de vacances. Ces dates de vacances sont fixées selon l'ancienneté et les disponibilités restantes seulement, sans toutefois supplanter des dates déjà confirmées au mois de mars.

Si au 30 octobre, des choix de préférence de dates de prise de vacances ne sont toujours pas effectués par un employé, le supérieur immédiat convoque ce dernier à une rencontre pour convenir des dates de prise des vacances. L'employeur se réserve le droit de décider les dates de prise de vacances pour l'employé à partir du 1er décembre.

4-3.04 L'employée ou l'employé en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7-2.00 de la convention.

Toutefois, l'Employeur met à la poste la paie de l'employée ou de l'employé qui en fait la demande à la Direction générale des ressources humaines, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle elle ou il veut que cette dernière lui soit acheminée.

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

4-3.05 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employée ou l'employé qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'elle ou qu'il n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

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

4-3.06 L'employée ou l'employé doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

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

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

4-3.07 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité telle que définie à la clause 8-1.03 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 se poursuit jusqu'au 1er mars, l'employée ou l'employé voit les jours de vacances à son crédit 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, ils sont reportés à l'année financière suivante, et pour cette seule année.

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

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

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la clause 4-5.01 survient au cours de la période de vacances de l'employée ou l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employée ou l'employé qui a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employée ou l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

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

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

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

4-3.12 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu par la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, conformément à la clause 4-3.10 (Nouveau choix de vacances).

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

4-3.14 L'employée ou l'employé a le droit de reporter le solde de ses jours de vacances non

utilisés de l'année précédant sa préretraite ou retraite.

4-4.00 – Jours fériés et chômés

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

Liste des jours fériés et chômés Jours fériés :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Veille de Noël
- Fête de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

Chaque année, le 1er avril, l'Employeur avise les employées et employés des dates de report ou d'anticipation des jours fériés qui constituent un jour chômé.

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de l'employée ou de l'employé à temps partiel, à temps réduit ou surnuméraire 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 la clause 4-1.04 sont aussi comptées. Lorsqu'une employée ou un employé revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par l'article 8-0.00 (Régimes collectifs) et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

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

4-5.00 – Congés pour événements familiaux

Aux fins de la présente section, la définition de conjoint ou conjointe est prévue à l'article 1-1.01 c.

4-5.01 L'employée ou l'employé a droit, à la condition d'en faire la demande à l'Employeur, à un congé pour les motifs suivants :

a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ou de l'union civile;

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 d'y assister;

c) le décès de son fils, de sa fille, de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;

d) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsqu'il est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de la clause 1-1.01 : sept (7) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

e) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative ou a été la dernière personne à exercer la tutelle ou de l'enfant de sa personne conjointe lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

f) 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, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou de l'employé : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

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, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de l'employée ou de l'employé : le jour du décès ou des funérailles;

g) lorsqu'elle ou qu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une employée ou un employé n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile;

h) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de la clause 1-1.01 quatre (4) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;

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

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

4-5.02 Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à h) de la clause 4-5.01 coïncide avec une journée normale de travail, l'employée ou l'employé ne subit aucune réduction de traitement; toutefois, dans le cas prévu par le paragraphe i) de la clause 4- 5.01, l'employée ou l'employé n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les clauses 4-1.04 et 10-3.14.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) f) et i) de la clause 4-5.01 l'est à l'occasion de la crémation ou de la disposition de la dépouille de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé.

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

4-5.04 L'employée ou l'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un congé, sans perte de traitement.

L'employée ou l'employé doit en faire la demande à l'Employeur et énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si une employée ou un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'Employeur, elle ou il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle ou qu'il est en mesure de le faire.

Aux fins d'application de cette clause, le terme famille désigne les personnes liées entre elles par suite d'un mariage reconnu par les lois du Québec, l'union civile, l'union de fait ou la filiation en ligne directe au premier degré (père, mère, enfant) ou apparentées entre elles et vivant sous le même toit.

4-5.05 Sans restreindre la portée de la clause 4-5.04 et sous réserve de la clause 4-5.06, l'employée ou l'employé peut s'absenter du travail 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 ou 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 ou l'un de ses petits-enfants, 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 ou d'une personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidante tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur normes du travail en raison de son état de santé.

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

L'employée ou l'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible son supérieur immédiat des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

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

4-5.07 L'employée ou l'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités prévues à cette loi.

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

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

4-5.08 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé dont l'enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative, a des difficultés de développement socioaffectif ou dont l'enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative, est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible son supérieur immédiat des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

4-5.09 Durant les congés prévus aux clauses 4-5.05, 4-5.07 ou 4-5.08, l'employée ou l'employé bénéficie des avantages prévus à la clause 8-3.43.

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

4-6.00 – Congés pour affaires judiciaires

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

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

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

4-7.00 – Congés sans traitement

Conditions générales

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

Ce congé peut être renouvelé.

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 clauses 4-7.03 à 4-7.07 et de la clause 4-7.13, l'employée ou l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

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

4-7.03 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employée ou l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour l'employée ou l'employé à temps partiel ou à temps réduit de trente (30) jours civils à condition que la prise de ses jours de vacances annuelles soient planifiés avant d'en faire la demande, à l'exception des jours de vacances reportables en vertu de l'article 4-3.11. Chaque demande doit être faite à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employées et employés.

À moins d'entente entre les parties, l'employée ou l'employé ne peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue.

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

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

Il en est de même pour l'employée ou l'employé qui doit effectuer un stage chez un autre Employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel elle ou il veut appartenir.

4-7.05 L'employée ou l'employé permanent ou l'employée ou l'employé en probation qui a terminé son stage probatoire a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps partiel pour étude. Les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et l'employée ou l'employé.

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

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

L'Employeur peut accorder un tel congé sans traitement à l'employée ou à l'employé en probation qui n'a pas terminé son stage probatoire.

4-7.06 Après cinq (5) ans de service continu, l'employée ou l'employé a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

Les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

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

À moins d'entente entre les parties, l'employée ou l'employé ne peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue.

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

L'entente peut prévoir les circonstances où l'employée ou l'employé pourra y mettre fin avant terme.

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

L'Employeur tient compte de la réduction de la durée de travail dans l'attribution des tâches de l'employée ou l'employé.

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

À moins d'entente entre les parties, l'employée ou l'employé ne peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue.

4-7.09 À son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle ou qu'il détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

4-7.10 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé continue de participer au régime d'assurance-maladie et elle ou il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

4-7.11 Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'Employeur en est informé. Dès lors, l'employée ou l'employé doit réintégrer son travail et elle ou il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.12 Lorsqu'une employée ou un employé se présente au travail dans un état tel qu'elle ou qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'Employeur peut la ou le mettre en congé sans traitement.

4-7.13 L'employée ou l'employé, qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours de la période du congé doit en informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, l'employée ou l'employé doit communiquer avec la Direction générale des ressources humaines afin de l'assurer de son retour à la date prévue. L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'Employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

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

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

Congés sans traitement à traitement différé

4-7.15 Une employée ou un employé permanent n'étant pas à temps partiel peut demander par écrit à l'Employeur un congé sans traitement à traitement différé.

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

4-7.16 Ce congé permet à l'employée ou à l'employé de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans 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 l'employée ou l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employée ou l'employé à revenir au service de l'Employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

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

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

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

4-7.19 L'employée ou l'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

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

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

- option de 2 ans : de 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;
- option de 3 ans : de 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 4 ans : de 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 5 ans : de 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement doit se situer après la fin de la dernière année de l'option, lorsque les mois de travail sont complétés. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois. Le congé doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Dans ce cas, les clauses de la présente section doivent être adaptées en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue.

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

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

4-7.23 Le pourcentage de traitement que l'employée ou l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause 4-7.46, sur la base du traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

4-7.24 Au cours de la participation de l'employée ou de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employée ou par l'employé prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par la clause 4-7.42 s'appliquent en les adaptant.

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

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

4-7.27 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. L'assurance- emploi ou le RQAP est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser le montant calculé à la clause 8-3.16.

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

Si 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, l'employée ou l'employé 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 ou qu'il satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

À la suite d'un congé de maternité, parental ou d'adoption avec traitement, l'employée ou l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de la clause 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 la clause 4-7.17 et l'employée ou l'employé 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, l'employée ou l'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19.

4-7.30 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement eut été pris et l'employée ou l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la participante ou le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19.

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

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, l'employée ou l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie. L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, l'employée ou l'employé bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19 et le congé sans traitement peut commencer 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 la clause 8-1.19. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.32 L'employée ou l'employé sera traité selon les clauses 4-7.29 à 4-7.31 si elle ou il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité:

a) soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'Employeur met fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé. Selon le cas : le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option; par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;

b) soit à la fin de ces années, si l'Employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé, l'option se poursuit sous réserve de la clause 4-7.24.

4-7.33 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé 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 la clause 8-1.19 est égale au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.35 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. L'employée ou l'employé 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, l'employée ou l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus incapable. L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

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

4-7.37 Durant les deux (2) premières années, l'employée ou l'employé est traité selon les clauses 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 l'employée ou l'employé cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, soit 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 l'employée ou l'employé 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.

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

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

4-7.40 Aux fins des sections 7-1.00 (Rémunération) et 7-3.00 (Allocation et primes) ainsi que de la clause 4-1.03, l'employée ou l'employé n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, aucune allocation, aucune rémunération additionnelle ou aucun supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle ou il 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) l'employée ou l'employé qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;

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

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

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

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

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

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

4-7.42 La participation à l'option choisie par l'employée ou par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

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

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par la clause 4-7.45 si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus soit 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 l'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé.

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 l'employée ou l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle ou qu'il a effectivement reçu.

Malgré la clause 7-2.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé.

En cas de cessation définitive de l'emploi, 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 une employée ou à un employé selon la durée du congé et l'option choisie :

Durée de la participation au régime

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

4-7.46 Les clauses 4-7.15 à 4-7.45 peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-7.47 L'employée ou l'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'Employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employée ou l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employée ou à l'employé à temps réduit. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures.

Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employée ou de l'employé devient sa semaine normale.

Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'Employeur et l'employée ou l'employé participant au programme.

4-8.00 – Charges publiques

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

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

ARTICLE 5

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-0.00 – Régime de sécurité d'emploi

Le présent article ne s'applique qu'aux employées et employés permanents de BAnQ.

5-1.00 – Dispositions générales

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

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

Événements déclencheurs

5-1.02 L'Employeur informe par écrit le Syndicat et les employés visés six (6) mois à l'avance, sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure.

a) Lors de l'introduction de changements techniques ou technologiques qui auraient pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied;

b) lors d'un changement dans les services offerts ou dans l'organisation du travail ayant pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied;

c) lors d'une cession totale ou partielle de la Bibliothèque, le cas échéant;

d) lorsque survient un surplus d'employées et d'employés, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois disponibles pour une classe d'emploi devient inférieur au nombre d'employées et d'employés de cette classe d'emploi.

5-1.03 Aux fins d'application de la clause précédente, l'employée ou l'employé visé est celle ou celui ayant le moins d'ancienneté dans la classe d'emploi et qui est touchée par un desdits événements.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur confie à l'employée ou l'employé concerné par un des événements déclencheurs prévus à la clause 5-1.02 et qui possède les qualifications requises, les tâches d'une autre employée ou d'un autre employé ayant moins d'ancienneté. À l'issue de ce processus, et avant de procéder à la mise à pied de celle-ci ou celui-ci, l'employée ou l'employé visé sera rencontré(e) par la direction afin de vérifier si elle ou il possède les qualifications requises pour déplacer une autre employée ou un autre employé. L'employée visée ou l'employé visé peut être accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical.

L'employée ou l'employé qui a le moins d'ancienneté et que l'Employeur ne peut déplacer conformément au présent alinéa devient l'employée ou l'employé visé aux fins d'application de la clause 5-1.04.

Aux fins de l'alinéa précédent, est réputé posséder les qualifications requises ou démontrer pouvoir les acquérir en vertu du paragraphe b) de la clause 5-1.04, l'employée ou l'employé qui satisfait aux conditions minimales exigées lors du dernier affichage du poste ou de l'emploi ou, si des modifications significatives ont été apportées, aux conditions minimales qui peuvent être raisonnablement exigibles pour les tâches à exécuter.

5-1.04 L'employée ou l'employé visé par les clauses 5-1.02 et 5-1.03 peut :

a) être déplacé sur un emploi vacant de catégorie professionnelle, prioritairement toutefois sur un poste vacant de sa classe d'emploi situé à moins de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache;

b) demander une formation pertinente ne pouvant excéder la période de six (6) mois prévue à la clause 5-1.02;

c) demander une réorientation pour occuper un emploi vacant de la même unité d'accréditation;

d) demander une prime de séparation conformément aux dispositions de la clause 5-1.06;

e) demander d'avoir son nom sur une liste de rappel de dix-huit (18) mois.

Dans chacun des cas énumérés aux paragraphes a), b) et c) précédents, l'employée ou l'employé doit satisfaire aux conditions d'admission généralement exigées en pareilles circonstances. De plus, si l'employée ou l'employé demande de la formation, elle ou il devra d'une part justifier qu'il est raisonnablement possible d'acquérir les compétences recherchées à l'intérieur de la période de six (6) mois, et d'autre part, démontrer à la fin de cette période qu'elle ou qu'il est apte à occuper son nouvel emploi. Si l'employée ou l'employé n'est pas apte, il est mis à pied.

L'employée ou l'employé ne subit aucune perte de traitement dans les cas prévus en a) et b) de la présente clause par suite de son nouveau classement, le cas échéant. Si son traitement est supérieur au taux de traitement de son nouveau classement, les clauses pertinentes et applicables à l'employée et l'employé hors échelle ou hors échelon prévu à la section 7-1.00 s'appliquent. Dans le cas prévu en c), le taux de traitement est déterminé conformément à la clause 3-1.11.

5-1.05 L'avis de six (6) mois stipulé à la clause 5-1.02 débute à compter de la date de réception de l'avis signifié à la première employée ou au premier employé concerné. Dans l'éventualité où plus d'une employée et employé est concerné par un des événements déclencheurs identifiés à la clause 5-1.02, le délai de rigueur de six (6) mois continue de courir à compter de la date de réception du premier avis, nonobstant la signification subséquente des avis transmis aux dits employées ou employés.

À compter de la date de réception de l'avis qui lui est signifié conformément au paragraphe précédent, l'employée ou l'employé qui n'a pu être déplacé en vertu des dispositions de la clause 5-1.03, dispose d'un délai de rigueur de quinze (15) jours de calendrier pour communiquer par écrit à l'Employeur sa réponse à l'effet qu'il entend ou non se prévaloir de l'une ou l'autre des options prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 5-1.04.

5-1.06 L'employé ou l'employé dont le poste est aboli reçoit une prime de séparation équivalant à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à un maximum de six (6) mois de traitement. Pour l'employée et l'employé à temps partiel, la prime de séparation équivaut à un mois de traitement par année de service et est comptabilisée en heures.

5-1.07 Une employée ou un employé à temps partiel ne peut supplanter une employée ou un employé à temps complet.

5-1.08 De même, une employée ou un employé à temps complet ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

5-1.09 En aucun cas, l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner de promotion.

5-1.10 Dans les cinq (5) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à la clause 5-1.02, l'Employeur et le Syndicat conviennent des délais des différentes étapes prévues au présent article. À défaut d'entente, l'Employeur dépose le calendrier des délais à respecter, et ce, dans les 48 heures qui suivent le délai de cinq (5) jours prévu à la présente clause.

5-1.11 L'employée et l'employé à l'emploi de la Bibliothèque nationale avant le 4 mars 2002 ou à l'emploi des Archives nationales du Québec avant le 31 janvier 2006 peut se prévaloir de la prime de séparation prévue à la présente section au lieu d'exercer son droit de retour dans la fonction publique du Québec.

5-1.12 Avant de mettre à pied les employées et employés permanents, l'Employeur met à pied, dans l'ordre les employées et employés occasionnels de moins d'un an, les employées et employés occasionnels de plus d'un an, les employées et employés en probation. Les employées et employés bibliothécaires permanents peuvent choisir d'être surnuméraires en même temps qu'elles ou qu'ils sont inscrits sur la liste de rappel.

5-2.00 – Liste de rappel

5-2.01 Si l'employée ou l'employé visé par les événements prévus à la clause 5-1.02 ne peut ou ne désire pas se prévaloir, dans le délai imparti, de l'une des options prévues aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-1.04, elle ou il reçoit un avis de mise à pied conformément aux dispositions de la présente section.

5-2.02 À compter de la date de départ prévue à la section précédente, le nom de l'employée ou l'employé est placé sur une liste de rappel spécifique au présent article, et ce, pour une période de dix-huit (18) mois.

L'employée et l'employé qui possède les qualifications requises pour occuper l'emploi est rappelé au travail, en priorité, pour occuper un emploi vacant de la catégorie professionnelle.

L’Employeur doit alors transmettre à l’employée ou l’employé un avis écrit de rappel au travail au moins quatorze (14) jours avant la date où elle ou il doit se présenter au travail.

L’employée ou l’employé doit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste de l’avis de rappel précité, informer par écrit l’Employeur de sa décision de se présenter ou non au travail à la date prévue dans ledit avis de rappel.

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

5-2.03 L‘employée ou l’employé visé par les dispositions des sections 5-1.00 et 5-2.00 est rappelé prioritairement sur tout emploi occasionnel et sur toute affectation surnuméraire de la catégorie professionnelle si elle ou il possède les qualifications requises pour occuper l’emploi.

5-2.04 L’employée ou l’employé rappelé au travail reçoit le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

5-2.05 L’employée ou l’employé sur la liste de rappel est rayé de la liste s’il s’est écoulé plus de dix-huit (18) mois depuis la réception de l’avis de mise à pied qui lui a été signifié en conformité de la clause 5-2.01.

5-2.06 Après la période de dix-huit (18) mois prévue à la clause 5-2.02, l’employée ou l’employé qui occupe un emploi occasionnel, suite à l’application de cette même clause, devient une employée ou un employé occasionnel et les dispositions de la section 10-2.00 s’appliquent.

5-2.07 Si plusieurs employées et employés sont sur la liste de rappel, c’est celle ou celui qui a le plus d’ancienneté et qui possède les qualifications requises pour accomplir les tâches du poste visé qui est rappelé le premier; si deux (2) employées et employés ont la même ancienneté, l'Employeur rappelle en priorité celle ou celui inscrit le premier sur la liste de rappel.

5-2.08 Lorsqu'il n'y a plus d'employée et d'employé permanent inscrit sur la liste de rappel, l'Employeur rappelle les employées et employés en probation.

ARTICLE 6

ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-0.00 – Organisation de la carrière

6-1.00 – Classification, rémunération et équité salariale

6-1.01 Dès son embauche, l'employée et l'employé est classé, conformément à la détermination de son niveau d'emploi, à une classe d'emploi prévue au Plan de classification du personnel de la Fonction publique du Québec.

6-1.02

i. L'établissement de règles d'intégration et d'échelle de traitement que l'application du plan rend nécessaire est fait en fonction, notamment, des principes énoncés aux 3e et 4e alinéas de la clause 6-1.03 et fait l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat. L'application de la présente clause ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

ii. Sous réserve de la clause 6-1.01, le CRP est appelé à étudier toute demande de modification à la classification qui serait propre à BAnQ et à faire des recommandations appropriées.

iii. Si BAnQ entend adopter son propre plan de classification, elle consulte le Syndicat par la voie du CRP.

6-1.03 Lorsqu'une classe d'emplois ou un grade est créé ou modifié, l'échelle des traitements et les règles d'intégration qui, le cas échéant, en découlent font l'objet d'une négociation entre l'Employeur et le Syndicat au CRP, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification à la classification.

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

L'échelle des traitements est établie par l'Employeur. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements.

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

L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employée ou l'employé est avisé de son classement et de son traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'Employeur et dont copie est transmise au Syndicat.

6-1.04 Si le Syndicat estime que l'échelle des traitements établie par l'Employeur en vertu de la clause 6-1.03 ne respecte pas les principes énoncés au troisième alinéa de la clause 6-1.03, il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle des traitements, présenter un grief par écrit à l'Employeur. L'arbitre doit déterminer si l'échelle des traitements a été établie selon les principes énoncés au troisième alinéa de la clause 6-1.03.

Si le Syndicat estime que les règles d'intégration établies par l'Employeur en vertu de la clause 6-1.03 ne respectent pas les principes qui y sont énoncés, il peut, dans les trente (30) jours suivant leur transmission, demander à une ou un arbitre, choisi conjointement ou à défaut selon l'article 9-0.00, de les modifier selon les principes énoncés à la clause 6-1.03. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

6-1.05 Le taux de traitement, et le montant forfaitaire le cas échéant, d'une employée ou d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification de la classification ne sont pas réduits. Par la suite, le taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

Appel de l'intégration

6-1.06 L'employée ou l'employé qui fait l'objet d'une intégration prévue par la clause 6-1.03, peut en appeler de la classe d'emplois, du grade, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. L'employée ou l'employé non intégré peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon elle ou lui, elle ou il satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration applicables.

L'appel de l'intégration s'effectue selon la procédure décrite aux clauses suivantes.

6-1.07 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante :

a) l'employée ou l'employé présente son appel à l'Employeur par écrit, avec une copie au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou expédié sous pli recommandé ou, pour l'employée ou l'employé non intégré, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration;

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

Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties; l'Employeur attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée à l'employée ou à l'employé et au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'Employeur;

b) lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc, l'employée ou l'employé peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical;

c) à défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, l'Employeur attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. L'employée ou l'employé est avisé de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'Employeur.

6-1.08 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante. Le Syndicat peut soumettre un appel à l'arbitre choisi par les parties:

a) si le nouvel avis d'intégration expédié à l'employée ou à l'employé n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc;

b) si un nouvel avis n'a pas été émis;

c) si le Syndicat croit que l'employée ou l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement;

d) si le Syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employée ou à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu par le paragraphe b) ou d) de la clause 6-1.07 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

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

6-1.09 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des clauses 6-1.07 et 6-1.08 doivent être conformes aux règles d'intégration. L'arbitre et le comité ad hoc ne peuvent les modifier, y suppléer, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit.

6-1.10 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

6-1.11 Un appel n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire préparé par l'Employeur.

6-1.12 Une employée ou un employé peut obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

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

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

6-2.00 – Classement

6-2.01 Le classement d'une employée ou d'un employé se fait suivant le Règlement sur le classement des fonctionnaires, et son taux de traitement est déterminé par la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires et par la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion.

Toute modification, affectant les employées et employés, concernant le Règlement sur le classement des fonctionnaires ou la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires fait l'objet d'une consultation du Syndicat.

6-2.02 L'employée ou l'employé qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues par la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires peut, dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement.

L'employée ou l'employé fait sa demande à l'Employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

6-2.03 Lorsque l'employée ou l'employé accède à un poste permanent ou lorsqu'une employée ou un employé passe d'un poste à temps partiel à un poste à temps complet, son expérience pertinente est révisée aux fins de classement dans l'échelle salariale.

6-2.04 L'employée ou l'employé qui obtient en cours d'emploi un diplôme supérieur mentionné comme atout au moment de l'affichage du poste se voit reconnaître, à compter de la date d'obtention de son diplôme, le ou les échelons qui lui auraient été reconnus si elle ou il avait obtenu ce diplôme au moment de son embauche.

6-3.00 – Ancienneté

6-3.01 L'employée ou l'employé perd son ancienneté lors de la cessation définitive de son emploi c'est-à-dire sa démission, son congédiement administratif ou disciplinaire ou sa retraite.

6-3.02 L'employée ou l'employé en probation mis à pied et placé sur une liste de rappel cesse d'accumuler de l'ancienneté et l'accumule à nouveau lorsqu'il est rappelé au travail à titre d'employé en probation.

6-3.03 Lorsqu'une employée ou un employé devient permanent, l'ancienneté accumulée sur un engagement antérieur à titre d'occasionnelle, d'occasionnel ou de surnuméraire est reconnue.

6-4.00 – Statut de permanent et employés en probation

6-4.01 À l'expiration de sa période de probation, l'employée ou l'employé maintenu en fonction acquiert le statut de permanent.

La période de probation est d'un (1) an pour l'employée ou l'employé à temps plein. Pour l'employée ou l'employé à temps partiel, la période de probation ne peut être inférieure à un (1) an et elle est de neuf cent treize (913) heures rémunérées ou deux (2) ans selon la première occurrence.

Aux fins de la présente section, les jours de vacances, les jours fériés et chômés payés ainsi que les jours de maladie prévus à la clause 8-1.23 sont comptabilisés.

Une absence autorisée par l'employeur ou par la convention collective d'une durée égale ou supérieure à 21 jours consécutifs suspend la période de probation pour la durée de l'absence.

Si une absence autorisée vient suspendre la période de probation, celle-ci se poursuit au retour de l'employé.

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

6-4.03 L'Employeur fait l'appréciation du rendement de l'employée ou de l'employé avant la fin du sixième mois qui suit son entrée en fonction et un (1) mois avant la fin de la période de probation.

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

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

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

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

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

6-4.07 L'employée enceinte ou qui bénéficie d'un congé de maternité dont on met fin à l'emploi au cours ou à l'expiration du stage probatoire, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou qu'elle est en congé de maternité. Elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe à l'Employeur de prouver qu'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

6-5.00 – Appréciation du rendement

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

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

L'appréciation du rendement, en ce qui concerne notamment la réalisation des mandats, doit tenir compte des libérations syndicales de l'employée ou l'employé.

6-5.02 Sous réserve de la clause 6-4.03 concernant l'appréciation du rendement de l'employée ou de l'employé en probation, l'appréciation du rendement de l'employée ou de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année.

Toutefois, si l'employée ou l'employé termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle ou il peut demander une évaluation ad hoc, conformément à la clause 6-5.01. L'appréciation du rendement porte principalement sur des éléments (évènements, attitudes) survenus au cours de la période évaluée.

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

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

6-5.04 À compter de la date de la réception de sa copie, l'employée ou l'employé dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son appréciation du rendement et faire parvenir par écrit à sa supérieure ou à son supérieur ses commentaires sur l'appréciation du rendement.

Ceux-ci sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de l'employée ou de l'employé. Si dans ce délai de trente (30) jours l'employée ou l'employé conteste les faits sur lesquels son appréciation du rendement est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis.

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

6-5.05 L'employée ou l'employé doit, le cas échéant, évaluer des personnes d'une autre unité de négociation pour qui, elle ou il constitue le premier palier d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'Employeur auprès d'elles à la condition toutefois que ces personnes appartiennent à des classes d'emploi qui ne sont ni équivalentes ni supérieures à celle de l'employée ou de l'employé.

L'employée ou l'employé dont les attributions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ou d'une ou d'un chef d'équipe doit, à la demande de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des employées et employés dont elle ou il assume la supervision sur le plan professionnel. À ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur est appelé à alimenter le gestionnaire quant au rendement des employés dont il assume la supervision. Le coordonnateur n'est toutefois pas présent lors de la rencontre d'évaluation.

6-6.00 – Progression dans la classe d'emplois

Avancement d'échelon

6-6.01 L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'appréciation du rendement en vigueur. Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité ou bénéficiant d'une prolongation ou d'un congé spécial, l'employée ou l'employé en congé à l'occasion de la naissance, l'employée ou l'employé en congé pour adoption, l'employé en congé de paternité, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vertu de la clause 8-3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employée ou l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employée ou l'employé en congé compensatoire pour heures de travail, de même que l'employée ou l'employé en absence qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 n'est pas considéré absent du travail n'est pas considéré absent du travail.

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

6-6.03 Les dates d'avancement d'échelon sont les dates de début des périodes de paie incluant le 1er mai et le 1er novembre. Sous réserve des autres clauses pertinentes, les échelons un (1) à huit (8) sont accordés aux six (6) mois et les échelons supérieurs une (1) fois par année.

6-7.00 – Développement des ressources humaines

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

Le développement des ressources humaines s'exprime par une diversité d'activités visant l'enrichissement de compétences, de connaissances et d'expertise, lesquelles profitent à l'employé, à son cheminement professionnel et contribue à la réalisation de la mission de l'institution et au rayonnement de celle-ci et de ses professionnels.

Les activités qui permettent le développement des ressources humaines peuvent prendre différentes formes l'une étant, sans être exclusive, l'accès à des activités de formation en relation avec l'exercice de leur emploi et dans leur champ d'activité.

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

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

6-7.04 L'Employeur consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par employée ou par employé pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement des connaissances et de la compétence des employées et employés. L'Employeur consacre un minimum de 50 % de cette enveloppe aux activités de formation visant le développement des ressources humaines, autres que la formation à l'interne, en relation avec l'exercice de leur emploi permettant la mise à niveau et l'acquisition de connaissance, le développement de compétences et le perfectionnement.

6-7.05

a) L'Employeur et les représentantes et représentants du Syndicat se réunissent annuellement, dans le cadre d'un CRP dédié au développement des ressources humaines, entre novembre et janvier, soit avant l'élaboration du plan annuel de formation et de développement des ressources humaines. Cette rencontre permet aux représentants syndicaux de faire valoir formellement leur point de vue sur les besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour l'année financière suivante. Toujours au cours de cette rencontre, l'Employeur présente les objectifs de son plan annuel de formation et de développement des ressources humaines, les programmes disponibles et les règles concernant la soumission de demandes de développement des ressources humaines.

b) L'Employeur rencontre les représentantes et représentants du Syndicat

annuellement pour leur présenter le bilan des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente, le bilan annuel des dépenses et la proportion annuelle des employés au sein de BAnQ.

6-7.06 L'Employeur analyse les besoins identifiés et détermine ceux qui seront retenus selon les priorités et les orientations stratégiques, en étant guidé par les valeurs d'équité dans l'accès aux activités de formation favorisant le développement des ressources humaines.

6-7.07 L'Employeur prend les moyens nécessaires pour informer les employés des orientations stratégiques, des programmes, de même que les règles régissant la présentation de ces demandes.

En cas de refus d'une demande de développement des ressources humaines, l'Employeur expliquera le motif à l'employé.

6-7.08 La sélection des employées et employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue selon les critères généraux d'admissibilité et les critères particuliers de participation aux programmes prévus par les politiques et directives en vigueur.

L'employée ou l'employé peut soumettre à sa supérieure ou son supérieur une demande ou un projet de plan de développement individuel. Cette demande ou projet de plan doit contenir, notamment, l'objectif poursuivi ou le contenu d'une formation souhaitée et la justification de cette formation en relation avec son emploi ou son domaine d'activités.

L'employeur assiste l'employée ou l'employé et favorise la réalisation de la demande ou du projet de plan soumis en tenant compte des besoins institutionnels et de ceux de l'employée ou l'employé. L'employeur se réserve le droit de retenir ou non une demande ou un projet de plan de développement individuel.

En cas de refus d'une demande de développement des ressources humaines ou de plan de développement individuel, l'Employeur explique le motif à l'employé. À la demande de l'employé, l'employeur achemine le motif par écrit.

6-7.09 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employée ou l'employé ne peut être affecté à des attributions inférieures à celles qu'elle ou qu'il exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.

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

6-7.11 Lorsqu'une employée ou un employé participe 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 constitue les heures de travail de cette employée ou de cet employé. La section 4-1. 00 (Durée du travail) ne s'applique pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues par son horaire normal de travail.

6-7.12 Sous réserve de la clause 6-7.14, l'employée ou l'employé qui participe à un

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

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

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

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

6-7.15 L'acceptation de la demande d'une employée ou d'un employé de participer à un programme de développement proposé ou exigé par son ordre professionnel et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle est soumise aux critères prévus par la politique et les directives en vigueur et au fait que les attributions de l'employée ou de l'employé nécessitent ce droit de pratique.

6-7.16 Avec l'approbation de son supérieur hiérarchique qui tient compte des nécessités du service, l'employée ou l'employé peut assister à un congrès ou à un colloque dont le thème se rattache à son domaine de spécialisation pourvu que cela n'entraîne pas de frais additionnels de traitement. En outre, les heures en dehors de l'horaire normal de l'employée ou de l'employé ne sont pas rémunérées.

6-7.17 Les frais d'études sont remboursés à l'employée et à l'employé selon le Règlement sur le remboursement des frais de scolarité de Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

Toute modification à ce règlement fait l'objet d'une consultation auprès du Syndicat.

6-8.00 – Mouvements du personnel

6-8.01

i) L'Employeur s'efforce de favoriser les mouvements internes de ses employées et employés afin de leur permettre de diversifier leur expérience, d'améliorer leurs compétences et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

Il met en place des mécanismes permettant à ses employées et employés de manifester leur désir d'occuper un autre poste.

Lorsqu'il y a un poste vacant de niveau professionnel, l'Employeur en avise les employées et employés par mode d'affichage; les employées et employés peuvent alors y postuler et leur candidature est considérée en priorité. Tel affichage contient notamment les éléments suivants :

- les principales exigences;
- les exigences particulières ainsi que les autres atouts;
- la note de passage à l'entrevue et de l'examen, lorsque requis. Cependant, cette note ne peut être contestée par voie du grief.

ii) Lorsque l'Employeur décide de combler un emploi vacant ou nouvellement créé, il le fait conformément à la procédure de dotation en vigueur à BAnQ. Le Syndicat est consulté sur toute modification de la procédure au CRP.

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

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

6-8.03 Une employée ou un employé peut être appelé par l'Employeur :

a. soit à remplacer temporairement un cadre de BAnQ;

b. soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant de cadre de BAnQ. Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par la clause 7-3.03 si elle ou il exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt et un (21) jours ouvrables, et ce, rétroactivement au début de la période de vingt et un (21) jours ouvrables.

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

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

Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.04 si elle ou il exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt et un (21) jours ouvrables, et ce, rétroactivement au début de la période de vingt et un (21) jours ouvrables.

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

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

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

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

Stage probatoire

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

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

Affectation

6-8.08 Lorsque, pour des raisons autres que celles relatives à la section 5-1.00, l'Employeur doit procéder à l'affectation d'une employée ou d'un employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employée ou l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y trouvent, l'Employeur peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

7-0.00 – Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire

7-1.00 – Rémunération

Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

7-1.05 Majoration des taux et échelles de traitement

Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés d'un pourcentage de deux pour cent (2%) le 1er avril 2020.

Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés d'un pourcentage de deux pour cent (2%) le 1er avril 2021.

Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés d'un pourcentage de deux pour cent (2%) le 1er avril 2022.

Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés d'un pourcentage d'un pour cent (1%) le 1er avril 2023 étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique.

Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés d'un pourcentage d'un pour cent (1%) le 1er avril 2024 étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique

Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés d'un pourcentage d'un pour cent (1%) le 1er avril 2025 étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique

Introduction de nouvelles échelles de traitement

Règle d'intégration au 2 avril 2020 :

L'employée ou l'employé est intégré à la nouvelle échelle de traitement du rangement associé à la classe d'emploi qu'il détient le 1er avril 2020, et ce, à l'échelon dont le taux est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant l'intégration.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de l'employée ou l'employé est plus élevé que le taux maximal de traitement selon son rangement, les règles concernant les employées ou les employés hors échelle prévues à la convention collective s'appliquent.

Rémunérations additionnelles

Les dispositions suivantes s'appliquent :

L'employée ou l'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ par chaque heure rémunérée du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

L'employée ou l'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ par chaque heure rémunérée du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

Ces montants sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

7-1.06 L'employée ou l'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle des traitements en vigueur pour sa classe d'emplois, ou son grade le cas échéant, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois ou à son grade, le cas échéant.

7-1.07 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 7-1.06 a pour effet de situer au 1er avril une employée ou un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle 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 employée ou à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1.08 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondants à la classe d'emplois, ou au grade le cas échéant, de l'employée ou de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 7-1.06 et 7-1.07, 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- sixièmes et trois dixièmes (1/1826,3) de la somme forfaitaire annuelle prévue.

7-1.09 Malgré les clauses 7-1.06, 7-1.07 et 7-1.08, l'employée ou l'employé devenu hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1er avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à sa classe d'emplois.

7-1.10 Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2020.

L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévues par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la Direction générale des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de traitement versées à cette employée ou employé de la même façon que pour l'employée ou l'employé visé à l'alinéa précédent. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

7-2.00 – Versement des gains

7-2.01 L'employée ou l'employé reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

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

Aux fins de permettre le versement de la paie, l'employée ou l'employé remplit et remet à l'Employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique. Le virement automatique prend effet à la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception du formulaire par l'Employeur.

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

Il mentionne également le salaire annuel, le taux horaire, la classe et l'échelon de l'employée ou l'employé concerné.

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

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

7-2.03 L'employée ou l'employé peut refuser ou annuler son adhésion au virement automatique en avisant l'Employeur par écrit.

L'employée ou l'employé reçoit alors sa paie au moyen d'un chèque à compter de la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception de l'avis d'annulation par l'Employeur. Si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, l'Employeur agit avec empressement.

7-2.04 Le bulletin de paie contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.05 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 la clause 7-2.01 à l'employée ou à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pu lui être remis conformément à la clause 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.06 Les nouvelles employées et nouveaux employés et les employées et employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail. De plus, ces employées et employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus par la clause 7-2.05.

7-2.07 Les sommes que l'Employeur doit payer à une employée ou à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale.

Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter du dépôt du grief au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

7-2.08 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employée ou à l'employé, porte intérêt à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de la clause 7-2.06 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 le ministère du Revenu*.

De plus, les sommes payables suivant la clause 7-2.07 portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai prévu par cet article.

7-2.09 Le taux de traitement horaire d'une employée ou d'un employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3.

7-2.10 À son départ, l'employée ou l'employé qui a donné un avis de quinze (15) jours reçoit de l'Employeur :

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

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

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

7-2.11 L'ex-employée ou l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation de la clause précédente peut soumettre un grief selon la section 9-1.00 (Procédure de règlement des griefs).

7-2.12 Avant de réclamer d'une employée ou d'un employé des sommes qui lui ont été versées en trop, l'Employeur consulte l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'Employeur et l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement, l'Employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00$ par 100,00$ de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

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

7-2.13 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 L'employée ou l'employé en disponibilité, à la demande expresse de l'Employeur, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par la clause 7-2.09, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité. L'Employeur remet, au besoin, les appareils de télécommunication appropriés pour la commodité des employées et employés désignés en disponibilité.

7-3.02 L'employée ou l'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Îles reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement.

7-3.03 La prime prévue par la clause 6-8.03 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir de la somme annuelle de 4 305$/an.

7-3.04 La prime prévue par l'article 6-8.04 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire, de la désignation à titre provisoire ou de la modification temporaire des attributions, de la façon suivante : la différence entre le taux de traitement que l'employée ou l'employé recevrait si on lui appliquait les règles en cas de promotion prévues par la directive concernant l'attribution des taux de traitement ou de salaire et des bonis à certains fonctionnaires, et le taux de traitement de l'employée ou de l'employé.

Prime de soir

7-3.05 L'employée ou l'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h, si elle ou il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à la clause 7-3.06. L'employée ou l'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h. La prime de soir est de :

- 1er avril 2020 : 0,75 $
- 1er avril 2021 : 0,77 $
- 1er avril 2022 : 0,79 $
- 1er avril 2023 : 0,79 $*
- 1er avril 2024 : 0,80 $*
- 1er avril 2025 : 0,81 $*

** La prime est majorée de 1,0 %, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration de la prime pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnels de la fonction publique.*

Prime de nuit

7-3.06 L'employée ou l'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h, a droit à la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

L'employée ou l'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

À compter de la date de signature de la présente convention collective et pour sa durée la prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du taux horaire pour l'employé ou l'employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du taux horaire pour l'employée ou l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du taux horaire pour l'employée ou l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Pour l'employée ou l'employé dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h, l'Employeur peut convertir en crédits la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, pourvu que cette conversion n'entraîne pas de coût supplémentaire.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit :

- onze pour cent (11 %) équivalent à vingt-deux et six dixièmes (22,6) de jours;
- douze pour cent (12 %) équivalent à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivalent à vingt-huit (28) jours. Prime de fin de semaine

7-3.07 L'employée ou l'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de :

- 1er avril 2020 : 3,13 $
- 1er avril 2021 : 3,19 $
- 1er avril 2022 : 3,26 $
- 1er avril 2023 : 3,29 $ *
- 1er avril 2024 : 3,32 $ *
- 1er avril 2025 : 3,36 $ *

** La prime est majorée de 1,0 %, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration de la prime pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnels de la fonction publique*

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employée ou de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Pour bénéficier de cette prime, l'employée ou l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et être rémunéré à taux normal pour ces heures. Aux fins de l'application du présent alinéa, l'employée ou l'employé qui a travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail mais qui n'a pas été rémunéré à taux normal pour une partie ou la totalité de celle-ci en raison du fait que ce travail avait lieu à l'occasion d'un jour férié et chômé, est considéré avoir été rémunéré à taux normal.

Lorsque l'employée ou l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

7-3.08 Règles régissant les emplois de complexité supérieure

a) La majoration du taux de traitement afférente à la désignation à un emploi de complexité supérieure de niveau expert est de 10%.

b) La désignation à un poste de complexité supérieure ne peut avoir pour effet de porter la rémunération à plus de 110% du taux maximum de l'échelle de la classe d'emploi, notamment pour les employés hors échelle.

c) Cette clause est maintenue jusqu'à la date de mise en vigueur d'un nouveau plan de classification.

7-4.00 – Frais de déplacement et d'assignation

7-4.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont définis par le Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de BAnQ et qui est accessible par l'intranet.

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

7-4.03 Les frais de déplacement engagés par une employée ou un employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'un affichage de poste à BAnQ ou à une activité de sélection, sont remboursés conformément au règlement mentionné à la clause 7-4.01.

7-4.04 Le règlement est accessible par l'intranet de BAnQ.

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

7-5.01 La présente section vise l'employée ou l'employé qui, à la demande de l'Employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

Malgré ce qui précède, les clauses 7-5.03 et suivantes de la présente section ne s'appliquent pas à l'employée ou l'employé qui a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet d'aliéner son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

7-5.02 L'employée ou l'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue par le premier alinéa de la clause 5-1-02 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employée ou l'employé fait part de son acceptation.

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

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

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

Congés

7-5.04 L'employée ou l'employé déplacé a droit aux congés suivants :

a) Recherche de domicile : un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller et retour. À cette occasion, l'Employeur rembourse à l'employée ou à l'employé, pour elle ou lui et sa conjointe ou son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de BAnQ.

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

   L'Employeur peut, sur demande de l'employée ou de l'employé, remplacer le remboursement de frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cette ou de cet enfant à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employée ou l'employé pour son enfant à charge si elle ou il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile.

b) Déménagement et emménagement : un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables.

   À cette occasion, l'Employeur rembourse à l'employée ou à l'employé, pour elle ou lui, sa conjointe ou son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de BAnQ.

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

Frais de déménagement

7-5.05 L'Employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employée ou de l'employé visé, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition que l'employée ou l'employé utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du Directeur des achats ou, en l'absence de firme désignée au guide, que l'employée ou l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

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

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

Entreposage des meubles

7-5.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et des effets personnels de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

7-5.08 L'Employeur paie à l'employée ou à l'employé qui a déménagé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par la clause 5 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires.

Rupture de bail

7-5.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'Employeur paie, s'il y a lieu, à l'employée ou à l'employé visé par la clause 7-5.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'Employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employée ou l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel la ou le propriétaire exige une compensation.

Dans les deux (2) cas, l'employée ou l'employé doit attester du bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

7-5.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'Employeur, si l'employée ou l'employé choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

7-5.11 L'Employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employée ou de l'employé déménagé ou de celle de sa conjointe ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

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

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

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

c) la taxe municipale sur les mutations immobilières;

d) les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse. Toutefois, le paragraphe a) de la présente clause ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé qui, selon le paragraphe b) de la clause 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de vendre elle-même ou lui-même sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint.

7-5.12 Si la résidence principale de l'employée ou de l'employé déménagé ou celle de sa conjointe ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employée ou l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'Employeur rembourse à l'employée ou à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

a) les taxes municipales et scolaires;

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

c) le coût de la prime d'assurance;

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

e) les seuls frais de garde de la résidence principale inoccupée suivants :

i. les frais d'électricité et de chauffage;

ii. les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;

iii. les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

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

Dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'Employeur peut payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employée ou l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Toutefois, le paragraphe e) de la présente clause ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé qui, selon le paragraphe b) de la clause 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de vendre elle-même ou lui-même sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint.

Frais de séjour

7-5.13 L'Employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de BAnQ, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévue par la clause 7-5.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employée ou l'employé se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

7-5.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais de séjour de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de Bibliothèque et Archives nationales du Québec, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

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

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

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

b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1609) kilomètres, si la distance à parcourir est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour.

Exclusions

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

Cependant, l'Employeur rembourse à l'employée ou à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint n'est pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé.

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

De plus, l'Employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale, sur présentation des pièces justificatives, conformément au Règlement sur les frais encourus dans l'intérêt de BAnQ.

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

ARTICLE 8

RÉGIMES COLLECTIFS

8-0.00 – Régimes collectifs

8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement

Dispositions générales

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

La personne à charge est domiciliée chez l'employée ou l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

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

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

b) pour toute employée ou tout employé 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 un (1) mois de service ou de service continu, l'Employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une employée ou un employé à temps plein. L'employée ou l'employé paie le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;

c) toute employée ou tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu.

8-1.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave de grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employée ou l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

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

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

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

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

8-1.05 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 l'employée elle-même ou l'employé lui-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

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

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.

Régimes d'assurance

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

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

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

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

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

8-1.11 Une entente en application de la clause 8-1.09 comporte entre autres les stipulations suivantes :

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

régimes.

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

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

d) Aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle l'employée ou l'employé n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être une participante ou un participant.

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

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

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

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

Régime d'assurance vie

8-1.12 L'employée ou l'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

8-1.13 Le montant mentionné à la clause 8-1.12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employées et employés visés par le paragraphe b) de la clause 8-1.02.

Régime d'assurance maladie

8-1.15 La contribution de l'Employeur au régime d'assurance maladie pour toute employée ou tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) vingt dollars (20 $) par mois dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle- même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge;

b) huit dollars (8 $) par mois dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul;

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

8-1.16 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants de huit dollars (8 $) et vingt dollars (20 $) sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle- même ou le participant lui-même.

Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par la clause 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

8-1.17 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une employée ou un employé peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle ou qu'il établisse qu'elle-même ou lui- même, sa conjointe ou son conjoint, ses enfants à charge et ses personnes à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle ou qu'il est elle-même ou lui-même assuré à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

8-1.18 Une employée ou un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

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

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

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

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

Régime d'assurance traitement

8-1.19 Sous réserve de la convention, une employée ou un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail. L'employée ou l'employé occasionnel engagé de nouveau après une interruption entre les engagements au sens de la clause 10-1.11, doit à chaque fois accumuler un (1) mois de service.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par la clause 8-1.22 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle l'employée ou l'employé peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
- l'employée ou l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de la clause 8-1.22, n'ont pas été utilisés;

b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 $) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire en excédent de cette somme, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire;

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

L'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de la clause 8- 1.03 ou de la clause 8-1.20, l'employée ou l'employé revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire de l'employée ou de l'employé aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par la clause 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les clauses 4-1.04 et 10-3.14 pour une semaine habituellement majorée.

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

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de son horaire normal de travail au cours des deux périodes de paie précédent le début de l'invalidité.

8-1.20 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de la clause 8-1.03, l'employée ou l'employé peut, après approbation de l'Employeur, et sous présentation d'un billet médical faisant état d'un horaire de retour au travail progressif, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, l'employée ou l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus par les paragraphes a), b) ou c) de la clause 8-1.19, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé peut, après approbation de l'Employeur, s'absenter 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.

Cette 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 la clause 8-1.19.

8-1.21 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employée ou l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti et demeure assuré; toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises.

À compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, elle ou il bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

L'employée ou l'employé absent pour invalidité et soumis à l'application des paragraphes et c) de la clause 8-1.19 pendant une période équivalant à la moitié de ses heures normales ou moins du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absente ou absent avec traitement aux fins de la clause 4-3.01 de la convention. Si l'employée ou l'employé est absent pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et soumis à l'application des paragraphes b) et c) de la clause 8-1.19, elle ou il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

8-1.22 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme, la loi sur le Régime de rentes du Québec ou en vertu du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins de la présente clause, les jours de congé de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de la clause 8-1.19 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a), déjà mentionné, sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'Employeur accompagnée des formulaires appropriés, l'employée ou l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de la clause 8-1.19 s'applique à compter du moment où l'employée ou l'employé est reconnu 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 la clause 7-2.12, l'employée ou l'employé rembourse à l'Employeur, dès qu'elle ou qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de la clause 8-1.19 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa de la présente clause.

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

L'employée ou l'employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou de plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par le présent chapitre, informer l'Employeur des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle ou il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'Employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

8-1.23 Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'Employeur, mais sous réserve de la présentation par l'employée ou par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitements prescrits et la durée probable de l'absence.

8-1.24 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentante ou représentant de l'Employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.25 De façon à permettre cette vérification, l'employée ou l'employé doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par la clause 8-1.25.

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

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'Employeur et celui de l'employée ou de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. À cet effet, le médecin choisi rencontre l'employée ou l'employé.

L'Employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employée ou de l'employé de façon confidentielle.

8-1.26 Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 8-1.00 et 8-2.00, rembourse à l'Employeur les honoraires du médecin désigné par l'Employeur ou la part de l'Employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à la clause 7-2.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8-1.27 La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'Employeur le juge à propos. Advenant que l'employée ou l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employée ou de l'employé, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.28 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employée ou l'employé n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle ou il doit le faire dès que possible.

8-1.29 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employée ou l'employé peut en appeler de la décision selon la section 9-1.00.

Réserve de congés de maladie

8-1.30 Pour chaque mois civil pendant lequel elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de l'employée ou de l'employé à temps plein, l'Employeur crédite à l'employée ou à l'employé dix-douzième (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ou il ne répond pas à la condition exigée, l'employée ou l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

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

Un maximum de l'équivalent de deux (2) jours par année de la même réserve de congé de maladie peuvent être utilisés à titre de congé personnel de santé et mieux-être plutôt que comme congé de maladie. Pour l'employé à temps réduit, les modalités du paragraphe précédent s'appliquent pour déterminer la base journalière de la prise du congé.

L'employé doit aviser son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures d'avance pour la prise de ces deux (2) jours personnels de santé et mieux être. Ceci s'applique pour la prise des deux (2) jours personnels de santé et mieux être seulement.

Ces deux (2) jours sont catégorisés comme jours personnels de santé et mieux-être et ne sont pas des nouveaux jours ajoutés à la réserve de l'employé de dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie crédité par mois. Ils ne sont pas cumulables

8-1.31 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employée ou l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

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

8-1.32 Au 30 septembre, si la réserve de l'employée ou de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employée ou à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'Employeur précise à l'employée ou à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

8-1.33 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.19 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employée ou l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (l/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

8-1.34 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.35 L'employée ou l'employé qui est en congé sans traitement ou qui est suspendu, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par la clause 8-1.19, mais elle ou il conserve, sous réserve de la clause 8-1.32, les jours de congé de maladie à sa réserve au moment de son départ.

Remboursement de la réserve de congé de maladie

8-1.36 L'employeur paie à l'employée ou à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employée ou à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé temporaire dont l'emploi se termine au cours de son stage probatoire reçoit l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent pour les jours de congé de maladie qu'elle ou qu'il avait droit de se faire rembourser et qu'elle ou qu'il a transférés en vertu de l'article 10-2.13 de la convention.

Dispositions transitoires

8-1.37 Les articles 8-1.39 à 8-1.42 sont des dispositions transitoires applicables à l'employée ou à l'employé qui est en lien d'emploi au 1er avril 2019.

8-1.38 Au 1er avril 2019, la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employée ou de l'employé. Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employée ou de l'employé.

8-1.39 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employée ou de l'employé est constituée des jours transférés en vertu des articles 8-1.39 et 8-1.41 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.31.

Employée ou employé invalide au 1er avril 2019

8-1.40 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de l'employée ou l'employé invalide au 1er avril 2019 fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employée ou de l'employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employée ou de l'employé.

8-2.00 – Accidents du travail et maladies professionnelles

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

Indemnités et avantages

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

Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versée lorsque l'employée ou l'employé n'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 la clause 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 ou il y a droit, du supplément de traitement prévu par la clause 4-1.04 et, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employée ou par l'employé au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 L'employée ou l'employé bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à la clause 8-2.02 est réputé invalide au sens de la clause 8-1.03 et régi par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de la clause 8-1.19 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle.

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Ancienneté

Aux fins du sous-paragraphe 1) du paragraphe m) de la clause 1-1.01, l'employée ou l'employé occasionnel cumule de l'ancienneté, mais pour la seule période où elle ou il aurait effectivement travaillé;

b) Crédits de vacances

Aux fins de la clause 4-3.01, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement;

c) Crédits de maladie

Aux fins de la clause 8-1.31, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement;

d) Assurance traitement

Pendant la période où elle ou il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par la clause 8- 2.02, l'employée ou l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des clauses 8-1.19 et 8-1.22, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 L'employée ou l'employé visé par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par la clause 8-1.19 doit aviser l'Employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de la clause 8-2.06. À son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

8-2.06 L'employée ou l'employé visé par la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par la clause 8-1.19, aux conditions suivantes :

- la période d'assurance traitement dont l'employée ou l'employé peut bénéficier en vertu de la clause 8-1.19 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois;
- l'employée ou l'employé fait l'objet d'une mesure de réadaptation prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par la clause 8-1.19.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à l'employée ou à l'employé de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue par la clause 8-1.19.

Dispositions générales

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

8-2.08 L'employée ou l'employé visé par la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle ou il en fait la demande à l'Employeur, recevoir les montants d'assurance traitement prévus par la clause 8-1.19 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle ou qu'il soit réputé invalide au sens de la clause 8-1.03.

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

Malgré la clause 7-2.12, dès que, suite à une décision d'une instance prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employée ou l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle ou il rembourse à l'Employeur les sommes reçues en vertu de la présente clause et les clauses 8-1.19, 8-1.22, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

La présente clause ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les clauses 8-2.05 et 8-2.06.

8-2.09 L'employée ou l'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant le règlement des griefs prévu par la section 9-1.00.

De même, lorsque l'Employeur exige que l'employée ou l'employé se soumette à un examen médical, elle ou il le fait conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

8-2.10 L'employée ou l'employé visé par la présente section, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à 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 l'employée ou à l'employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

8-3.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employée ou l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

8-3.03 Dans le cas où l'employée ou l'employé partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le RQAP ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si l'employée ou l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

8-3.04 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

8-3.05 L'Employeur ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou de par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

8-3.08 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, ce dernier doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

8-3.09 L'employée enceinte qui est admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

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

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

L'employée ou l'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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

8-3.11 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au

congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8-3.16, 8-3.18 ou 8-3.19, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 8-1.03 mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 8-3.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18. Au terme de son congé de maternité, la personne professionnelle qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18.

8-3.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par la clause 8-3.09. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

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

8-3.14 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 pourvu qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

8-3.15 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve

de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au RQAP

8-3.16 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] tel que défini au paragraphe *c)* de la clause 8-3.20 et qui est admissible au RQAP, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1. en additionnant :

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

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (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 RQAP.

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.*

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP 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, le montant établi au paragraphe 1. du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du RQAP.

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

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

---

[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.

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 la clause 8-3.16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévue à la clause 8-3.16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

8-3.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[3] tel que défini au paragraphe *c)* de la clause 8-3.20, et qui n'est pas admissible au RQAP mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[4]:

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

en additionnant :

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

ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (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 égale calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :

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

ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (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

[3] Voir note 1 précédente
[4] Voir note 2 précédente

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.

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

Indemnités prévues pour l'employée non admissible au RQAP ni au Régime d'assurance-emploi

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

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[5] tel que défini au paragraphe *c)* de la clause 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité. Calculée selon la formule suivante[6] :

en additionnant :

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

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

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

[5] Voir note 1 précédente
[6] Voir note 1 précédente

Dispositions particulières

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

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

b) l'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au RQAP 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 centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

d) le traitement s'entend du traitement de l'employée ou de l'employé tel qu'il est prévu par la clause 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.14 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.03 et 7-3.04, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps réduit a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, aux fins du calcul de son indemnité durant son congé de maternité, on se réfère au traitement à partir duquel ces prestations ont été établies.

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

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

e) l'employée qui bénéficie d'une allocation de disparités régionales en vertu de la convention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

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

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

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement
Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

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

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. 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 la clause 7-2.10. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions du TAT ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement.

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

Congé à l'occasion de la naissance

8-3.24 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

Congé de paternité

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'Employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'Employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à la clause 4-3.05.

Lorsque l'employé est admissible au RQAP ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

Indemnités prévues pour l'employé admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi

8-3.26 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 8-3.25, l'employé, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[7], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Indemnités prévues pour l'employé non admissible au RQAP ni au Régime d'assurance-emploi

8-3.27 L'employé non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a accumulé vingt (20) semaines de service[8].

Dispositions particulières

8-3.28 La clause 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.

8-3.29 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à la clause 8-3.43.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

Congé pour l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint

8-3.30 L'employée ou l'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employée ou l'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

8-3.31 L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine après que l'enfant lui a été confié.

[7] Voir note 1 précédente
[8] Voir note 1 précédente

Lorsque l'employée ou l'employé est admissible au RQAP 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 commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employée ou l'employé non admissible au RQAP ni au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

8-3.32 L'employée ou l'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 8-3.31 si elle ou il fait parvenir à l'Employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employée ou par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employée ou l'employé ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 8-3.43.

Indemnités prévues pour l'employée ou l'employé admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi

8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par la clause 8-3.31, l'employée ou l'employé, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[9], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

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

Indemnités prévues pour l'employée ou l'employé non admissible au RQAP ni au Régime d'assurance-emploi

8-3.34 L'employée ou l'employé non admissible aux prestations d'adoption du RQAP 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 la clause 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employée ou employé a accumulé vingt (20) semaines de service[10].

Disposition particulière

8-3.35 La clause 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

[9] Voir note 1 précédente
[10] Voir note 1 précédente

Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

8-3.36 L'employée ou l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8-3.37 L'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

L'employée ou l'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, 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 RQAP ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par la clause 8-3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-3.38 L'employée ou l'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé dans le cas du congé partiel sans traitement. L'Employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée ou à l'employé immédiatement après le congé de maternité prévu par la clause 8-3.09 sous réserve de la clause 8-3.21 ;

2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée ou à l'employé immédiatement après le congé de paternité prévu à la clause 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance. La clause 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires ;

3. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée ou à l'employé immédiatement après le congé pour adoption prévu à la clause 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La clause 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque l'employée ou l'employé se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

L'employée ou l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

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.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employée ou de l'employé n'est pas une employée ou un employé d'un employeur visé par le paragraphe *c)* de l'article 8-3.20, l'employée ou l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe *a)* peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employée ou par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) 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 l'employée ou à l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

L'employée ou l'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8-3.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employée ou l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu de la clause 8-3.31 peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8-3.40 Sur demande présentée à l'Employeur, l'employée en congé de maternité, l'employée ou l'employé en congé de paternité, l'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu de la clause 8-3.31 ou l'employée ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de la clause 8-3.38, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle ou il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à une grossesse ou d'un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 4-5.07 et 4-5.08

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, l'employée ou l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. L'employée ou l'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à la clause 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 la clause 8-3.39 ou 8-3.40, l'Employeur verse à l'employée ou à l'employé l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-3.02.

Avantages

8-3.42 Durant le congé de maternité prévu par la clause 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 la clause 8- 3.24, le congé de paternité prévu à la clause 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36, l'employée ou l'employé bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

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

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

Retour au travail

8-3.44 L'Employeur fait parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

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

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.45 L'employée ou l'employé se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à la clause 8-3.38. L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par la clause 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à la clause 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à la clause 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu à la clause 8-3.38, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait, si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

8-3.47 L'employée ou l'employé à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par la clause 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 8-3.37 doit donner un avis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Disposition transitoire

8-3.48 Au moment de la signature de la convention collective, l'employée ou l'employé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 8-3.16, 8-3.18, 8-3.19, 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 de la convention collective 2011-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

ARTICLE 9

RÈGLEMENTS DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-0.00 – Règlements des griefs et arbitrage

9-1.00 – Procédure de règlement des griefs

Préambule

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

9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que l'employée ou l'employé accompagné, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section, et le supérieure ou supérieur immédiat et hiérarchique, 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.

Lors de ces échanges, le traitement de l'employée ou de l'employé et de la déléguée ou du délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section est maintenu.

9-1.03 Les échanges prévus par la clause 9-1.02 n'ont pas pour effet d'empêcher une employée ou un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues par la convention, de soumettre un grief selon la procédure qui suit.

Présentation du grief

9-1.04 L'employée ou l'employé soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et à la Direction générale des ressources humaines et en transmet une copie au Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu, ou le met à la poste à l'intérieur de ce délai.

Le formulaire de grief doit être signé par l'employée ou par l'employé. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

Le Syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom de l'employée ou de l'employé si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie; il appartient au Syndicat de prouver cette impossibilité.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

9-1.05 Si plusieurs employées et employés se croient lésés au sens de la clause 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 la Direction générale des ressources humaines, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit indiquer le nom des employées et employés visés et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.06 Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai de soumission du grief est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

9-1.07 S'il s'agit d'un grief qui touche le Syndicat comme tel, celui-ci peut soumettre ce grief par écrit à la Direction générale des ressources humaines dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.08 L'Employeur peut soumettre un grief par écrit au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.09 Tout grief, sauf celui prévu par la clause 9-1.08, doit être présenté sur le formulaire du 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.

Rencontres et échange d'informations et de documents

9-1.10 À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les soixante (60) jours de sa présentation. Elle réunit les représentants autorisés de l'Employeur et du Syndicat.

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 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.

9-1.11 L'Employeur communique par écrit sa décision aux représentantes et représentants du Syndicat au plus tard trente (30) jours de l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.10.

9-1.12 Si la rencontre prévue par la clause 9-1.10 n'a pas été tenue à la date convenue ou dans le délai prévu, si l'Employeur ne communique pas sa décision dans le délai prévu ou si cette décision ne satisfait pas les représentantes et représentants du Syndicat, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard trente (30)jours suivant cette décision ou l'expiration du délai prévu pour rendre cette décision ou pour tenir la rencontre prévue par la clause 9-1.10. Le Syndicat en informe l'Employeur par écrit, par télécopieur ou par courriel.

9-1.13 Sous réserve du paragraphe b) de la clause 2-3.01, le Syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre lors de la rencontre prévue par la clause 9- 1.10.

Dans les cas prévus par la clause 9-1.05 l'Employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule ou d'un seul des plaignantes et des plaignants pour participer à la rencontre prévue par la clause 9-1.10.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont assumés par le Syndicat.

Médiation

9-1.14 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une médiatrice ou à un médiateur dont la désignation est convenue 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.

Les parties sont représentées par leurs représentants autorisés.

Autres dispositions

9-1.15 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 l'employée ou de l'employé ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi, un dimanche ou une journée non prévue à l'horaire de l'employée ou de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour l'employée ou pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'Employeur, pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

9-1.16 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.

9-1.17 Toute entente qui peut intervenir entre les parties et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'Employeur, le Syndicat et l'employée ou l'employé ou les employées et employés en cause.

9-1.18 Les griefs soumis en vertu des conventions antérieures à la convention et qui sont toujours en instance de règlement demeurent inscrits à l'arbitrage, à moins que le Syndicat n'avise l'Employeur qu'il se désiste de ces griefs.

La procédure d'arbitrage de ces griefs est celle prévue par la section 9-2.00.

Ces griefs sont jugés selon les conventions expirées en vertu desquelles ils ont été soumis.

9-2.00 – Arbitrage

9-2.01 Les griefs sont soumis à l'arbitrage conformément à la clause 9-1.12.

9-2.02 Le grief est entendu devant l'arbitre choisi par les parties. Les parties ont dix (10) jours suite à la soumission du grief à l'arbitrage pour s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, le choix sera déterminé par le ministre du Travail.

Une ou un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiatrice ou de médiateur.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve sur le fond pour juger de la recevabilité de l'objection, elle ou il règle celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans le cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief sur le fond.

9-2.03 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la convention ne prévoie expressément le contraire.

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. L'arbitre peut accorder des dommages-intérêts.

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 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

9-2.07 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par les parties.

9-2.08 L'Employeur libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu par la clause 9-1.05 cette libération ne s'applique qu'à une seule ou un seul des plaignantes et des plaignants.

9-2.09 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

ARTICLE 10

CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS

10-0.00 – Conditions particulières concernant certaines employées et certains employés

10-1.00 – Employées occasionnelles et employés occasionnels

Application de la convention collective

10-1.01 La convention s'applique à l'employée et à l'employé occasionnel, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

Les conditions de travail prévues par la présente section, applicables à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé sur un projet spécifique, sont déterminées par la durée du projet spécifique.

L'employée ou l'employé occasionnel réembauché dans les six (6) mois de sa cessation d'emploi conserve la période d'emploi accumulée chez l'Employeur, sauf si la cessation d'emploi est due à une démission. L'employée ou l'employé occasionnel travaillent moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumis aux dispositions de la convention applicables à l'employée ou à l'employé à temps réduit, dans la mesure où elle ou il y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

10-1.02 L'article 5-0.00 (Sécurité d'emploi), les sections 6-3.00 (Ancienneté) et 6-4.00 (Permanence et probation) ainsi que les clauses 3-6.06 et 4-7.05 (Sans solde pour études) de la convention ne s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels. Dans le cas de la clause 4-7.05 cependant, l'Employeur peut accorder le congé sans traitement. De plus, lors d'un engagement, l'employée ou l'employé occasionnel se voit attribuer un port d'attache par l'Employeur.

10-1.03 La section 8-2.00 (Accidents du travail et maladies professionnelles) ne s'applique aux employées et employés occasionnels que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.

10-1.04 L'employée ou l'employé occasionnel est classé, compte tenu de l'emploi à pourvoir, de la manière prévue par la clause 6-2.01.

Exception applicable aux occasionnelles et occasionnels dont l'engagement est d'un (1) an et plus et à celles et ceux engagés sur un projet spécifique d'un (1) an et plus

10-1.05 Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues par les sections 8-1.00 (Assurances vie, maladie, traitement) et 8-3.00 (Droits parentaux) ne s'appliquent aux employées et employés occasionnels que pendant la période déterminée à leur engagement.

La présente clause ne s'applique pas aux employées et employés visés par la clause 10-1.06 ni aux surnuméraires.

EXCLUSIONS ET EXCEPTIONS APPLICABLES AUX OCCASIONNELLES ET OCCASIONNELS DONT L'ENGAGEMENT EST INFÉRIEUR À UN (1) AN ET À CELLES ET À CEUX SUR UN PROJET SPÉCIFIQUE DE MOINS D'UN (1) AN.

10-1.06 L'article, les sections et les clauses suivants de la convention ne s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels engagés pour un surcroît de travail d'une durée maximale de six (6) mois ou pour un projet spécifique de moins d'un (1) an.

Il en est de même des employées et employés occasionnels engagés pour moins d'un an à la suite de l'absence d'une employée ou d'un employé :

- 3-1.00, Mesures administratives, sauf la clause 3-1.01 – Consultation du dossier personnel;
- 3-2.00, Mesures disciplinaires;
- 4-3.00, Vacances, sous réserve de la clause 10-1.07;
- 4-5.00, Congés pour événements familiaux, sous réserve du deuxième alinéa de la clause 10-1.08;
- 4-6.00, Congés pour affaires judiciaires, sauf si l'employée ou l'employé est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où elle ou il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
- 4-7.03, Congé sans traitement de courte durée, sauf si l'Employeur est d'accord;
- 7-5.00, Frais à l'occasion d'un déménagement;
- 8-1.00, Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement;
- 8-3.00, Droits parentaux, sous réserve de la clause 10-1.09.

10-1.07 L'employée ou l'employé occasionnel visé par la clause 10-1.06 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 la clause 10-1.10.

10-1.08 Malgré la section 4-4.00 (Jours fériés et chômés), l'employée ou l'employé occasionnel visé par la clause 10-1.06 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, si elle ou il y répond.

L'employée ou l'employé visé par la clause 10-1.06 a droit à un congé pour les motifs suivants :

a) le décès de ses conjoint, fils, fille, père, mère, frère, sœur, l'enfant de son conjoint ou de l'ex-conjoint si celui-ci est le parent de son ou ses enfants : un jour avec traitement et quatre (4) jours consécutifs sans traitement incluant le jour des funérailles;

b) le décès ou les funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petit-enfant, de l'un de ses grands-parents ou d'un parent hébergé : un (1) jour sans traitement;

c) le jour de son mariage ou de son union civile, avec maintien de son traitement;

d) le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, à la condition d'y assister, sans maintien de son traitement.

10-1.09 L'employée occasionnelle enceinte visée par la clause 10-1.06 a droit à un congé de maternité de vingt et une (21) semaines plus la prolongation prévue par la clause 8- 3.13, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement.

L'employée ou l'employé occasionnel visé par la clause 10-1.06 a droit aux congés prévus par les clauses suivantes :

- le paragraphe c) de la clause 8-3.23 (Autres congés spéciaux) : ces congés sont toutefois sans traitement;
- la clause 8-3.25 (Congé de paternité) : ce congé est toutefois sans traitement;
- la clause 8-3.36 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- le paragraphe b) de la clause 8-3.38;
- les clauses 4-5.05 et 4-5.06

10-1.10 Par traitement de l'employée ou de l'employé occasionnel visé par la clause 10-1.06, on entend le traitement prévu par la clause 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

10-1.11 Lorsque les sections 4-2.00 (Heures supplémentaires), 4-3.00 (Vacances), 8-1.00 (Régimes d'assurance vie, maladie, traitement) et 8-2.00 (Accidents du travail et maladies professionnelles) s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre d'employée ou d'employé occasionnel ou d'un engagement à titre d'employée ou d'employé en probation ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé occasionnel peut à sa demande n'être remboursé du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

10-1.12 L'ancienneté est un critère pris en considération par l'Employeur lorsqu'elle ou il doit choisir entre plusieurs employées et employés occasionnels d'une même classe d'emplois et travaillant sur le même projet spécifique pour décider laquelle ou lequel est licencié, mis à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-1.13 Lorsque l'Employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une employée ou un employé occasionnel, elle ou il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an. Seuls les avantages prévus par l'article 8-0.00 (Régimes collectifs) déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

L'employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou l'employée visée par la clause 10-1.05 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'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Période d'essai

10-1.14 L'employée ou l'employé occasionnel engagé pour une période d'un (1) an et plus doit accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois pour être maintenu en fonction. La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé qui a déjà complété avec succès, dans sa classe d'emplois, une période d'essai dans le poste où elle ou il est nommé.

Une absence autorisée par l'employeur ou par la convention collective d'une durée égale ou supérieure à 21 jours consécutifs suspend la période d'essai pour la durée de l'absence.

Si une absence autorisée vient suspendre la période d'essai, celle-ci se poursuit au retour de l'employé.

10-1.15 Prolongation d'un emploi occasionnel

Advenant la prolongation d'un emploi occasionnel au-delà du délai prévu à l'alinéa i) de la clause 1-1.01 g), l'Employeur en informe le Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de la prolongation en indiquant la raison de la prolongation. Cette prolongation pourra être discutée en CRP et les discussions porteront notamment sur les besoins menant à la prolongation et sur la possibilité de créer un poste à caractère régulier.

10-2.00 – Employées et employés surnuméraires

10-2.01 Une étudiante ou un étudiant inscrit à un programme de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information qui a complété au moins la moitié du programme peut occuper un poste de surnuméraire. Elle ou il doit, sur demande, fournir à l'Employeur une preuve de son inscription au programme.

10-2.02 L'employée ou l'employé surnuméraire qui n'a pas obtenu le diplôme de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information reçoit le traitement du premier échelon des bibliothécaires et elle ou il n'est pas éligible à un avancement d'échelon.

10-2.03 L'employée ou l'employé surnuméraire engagé alors qu'elle ou qu'il n'a pas obtenu son diplôme de maîtrise en bibliothéconomie et en sciences de l'information est classé selon les règles applicables aux autres employées et employés dès qu'elle ou qu'il obtient son diplôme.

10-2.04 Le choix des blocs d'heures offerts par l'Employeur est fait par ordre d'ancienneté.

10-2.05 L'Employeur détermine les blocs d'heures de travail des employées et employés surnuméraires. Ces blocs d'heures peuvent varier en fonction des besoins du service. Lorsqu'un bloc d'heures devient vacant, le personnel de la gestion des remplacements l'offre à l'ensemble des surnuméraires par ancienneté.

10-2.06 L'Employeur n'est pas tenu d'offrir le travail aux employées et aux employés surnuméraires si cela a pour effet d'occasionner du temps supplémentaire.

10-2.07 Les remplacements sont offerts aux surnuméraires selon les disponibilités exprimées et selon l'ancienneté parmi les employées et employés qui rencontrent les exigences du poste.

Malgré ce qui précède, les remplacements sont offerts en priorité à l'employée ou l'employé surnuméraire pour qui le remplacement constitue une continuité de son horaire de travail.

10-2.08 En plus du bloc d'heures qui lui est octroyé, l'employée ou l'employé surnuméraire est appelé à faire des remplacements pour combler les absences. À cet effet, il ou elle informe l'Employeur de ses disponibilités.

10-2.09 La liste d'ancienneté des employées et employés surnuméraires est mise à jour une fois par deux périodes de paie et est affichée dans l'aire de travail de la gestion des remplacements.

10-2.10 Les employées et employés surnuméraires doivent offrir des disponibilités correspondant à l'un ou l'autre des blocs suivants :

Bloc A
Tous les samedis et les dimanches de 9 h 15 à 18 h 15.

Bloc B
Tous les samedis ou tous les dimanches de 9 h 15 à 18 h 15 et deux (2) soirées de 17 h à 22 h 15 et une journée de 9 h 15 à 18 h 15 à l'exception du lundi.

Bloc C
Tous les samedis ou tous les dimanches de 9h15 à 18h15 et une soirée de 17 h à 22 h 15 et deux (2) journées de 9 h 15 à 18 h 15 à l'exception du lundi.

10-2.11 Les employées ou employés surnuméraires peuvent donner des disponibilités additionnelles à leur bloc en tout temps. Lorsque ces disponibilités sont communiquées avant le dimanche précédant la semaine visée pour l'attribution des remplacements, l'attribution se fait par ancienneté. Après ce délai, les heures de remplacement sont attribuées par l'Employeur.

10-2.12 Trois fois par année, soit à l'automne, à l'hiver et à l'été, les employées ou employés surnuméraires doivent offrir des disponibilités correspondant à l'un ou l'autre des blocs prévus à la clause 10-2.10.

Nonobstant le paragraphe précédent, les parties conviennent qu'en 2014, les employées ou employés surnuméraires pourront donner leurs disponibilités deux (2) fois pour la période d'été, soit une fois pour mai et juin, et une fois pour juillet et août. Le bilan de ce projet pilote sera discuté en CRP et cette fréquence ne sera retenue pour les années ultérieures que si les statistiques de remplacement ne démontrent pas de baisse à l'une ou l'autre des périodes.

10-2.13 Les horaires de travail sont transmis par courriel une semaine à l'avance soit avant le midi le dimanche pour la semaine commençant le dimanche suivant à chaque employée ou employé surnuméraire. L'employée ou l'employé peut consulter le tableau des assignations du lendemain aux différents comptoirs de service.

10-2.14 L'horaire de travail et les heures de travail ne peuvent être modifiés à la baisse à la suite de la transmission par courriel le dimanche des remplacements pour la semaine débutant le dimanche suivant.

10-2.15 Les quarts de travail ne peuvent être inférieurs à quatre (4) heures.

10-2.16 Pour les remplacements qui n'ont pu être affichés à l'horaire, l'Employeur affectera les employées ou employés surnuméraires par ancienneté en communiquant par téléphone au numéro qu'elles ou qu'ils lui auront remis. Lorsqu'une ou un employé surnuméraire ne peut être rejoint à ce numéro, l'Employeur communiquera avec l'employée ou l'employé surnuméraire suivant sur la liste d'ancienneté. Le défaut de répondre à un appel de l'Employeur dans les plages horaires prévues à la clause 10-2.17 est considéré comme un refus à moins que l'employée ou employé surnuméraire ait un motif d'absence reconnu à la convention collective pour justifier ce refus.

10-2.17 Les périodes d'appel pour les remplacements de dernière minute sont de huit (8h) heures à neuf heures trente (9 h 30), de onze heures (11 h) à midi (12 h) et de seize heures (16 h) à dix-huit heures (18 h).

10-2.18 Advenant un échange de quarts de travail impliquant des journées de travail comportant un nombre d'heures régulières différentes, chacun des employées ou employés visés assumera, dans le cadre dudit échange, la différence d'heures de travail en surplus ou en moins pour la ou les journées où elle ou il est réputé être disponible pour travailler.

10-2.19 Afin de maintenir son statut d'employée ou employé surnuméraire, l'employée ou l'employé ne doit pas avoir refusé une affectation pour des motifs d'absence autres que ceux prévus à la convention collective à plus de trois (3) reprises dans une période de six mois de calendrier soit du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 décembre. Le fait de refuser un deuxième quart de travail dans une même journée ne peut être considéré comme un refus.

10-2.20 L'employée ou l'employé accumule des vacances selon les dispositions de la convention collective qui lui sont applicables. Aucune période de vacances ne sera autorisée entre le 15 juin et le 15 septembre ainsi qu'entre le 20 décembre et le 5 janvier. Le choix des dates de vacances est fait par ordre d'ancienneté et est autorisé par l'Employeur. L'employée ou l'employé surnuméraire peut, à son choix, demander le paiement de ses crédits de vacances.

Application de la convention

10-2.21 La convention s'applique à l'employée et à l'employé surnuméraire, sous réserve des exceptions mentionnées à la présente section.

Exclusions applicables à toutes et à tous les surnuméraires

- 3-1.00, Mesures administratives, sauf 3-1.01 – Consultation du dossier personnel
- 4-1.00, Durée du travail
- 4-2.00, Heures supplémentaires. Il est entendu que l'employée ou l'employé surnuméraire est payé à temps et demi, mais non majoré de 6,5 % pour les heures hebdomadaires de travail qui excèdent 40 heures.
- 4-3.00, Vacances sous réserve de la clause 10-2.12
- 4-4.00, Jours fériés et chômés sous réserve de la clause 4-4.02
- 4-5.00, Congés pour événements familiaux. Le 2e alinéa de la clause 10-1.08 s'applique aux employées et employés surnuméraires.
- 4-6.00, Congés pour affaires judiciaires sauf si l'employée ou l'employé est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où elle ou il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.
- 4-7.00, Congé sans traitement
- 5-0.00, Régime de sécurité d'emploi
- 6-0.00, Organisation de la carrière, sauf la clause 6-6.01 – Avancement d'échelon
- 7-3.00, Allocations et primes
- 7-4.00, Frais de déplacement et d'assignation
- 7-5.00, Frais à l'occasion d'un déménagement
- 8-1.00, Régimes d'assurance-vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement
- 8-3.00, Droits parentaux, sous réserve de la clause 10-1.09

10-2.22 L'employée ou l'employé surnuméraire accumule des crédits de vacances conformément aux clauses 4-3.01 et 4-3.02. Le choix de la période de vacances se fait avec l'approbation de l'Employeur qui tient compte des nécessités du service et de l'ancienneté des employées et employés surnuméraires.

10-2.23 L'employée surnuméraire enceinte a droit à un congé de maternité de vingt et une semaines (21) plus la prolongation prévue par la clause 8-3.13 sans toutefois excéder la période déterminée à son horaire. Les indemnités prévues par les clauses 8-3.18 et 8-3.19 s'appliquent à l'employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues par ces clauses. L'étalement du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

ARTICLE 11

DURÉE DE LA CONVENTION

11-0.00 – Durée de la convention

11-1.00 – Durée de la convention

11-1.01 La convention prend effet à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2026.

11-1.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2020, aux conditions indiquées ci-après :

Clauses 7-1.04 à 7-1.10 de la section Rémunération

Section 7-3.00 Allocations et primes

Annexe II Taux et échelles de traitement

11-1.03 Les sommes de rappel de traitement, ayant un effet au 1er avril 2020 en application de la clause 11-1.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la convention.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des employées et des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa de la présente clause. L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa doit faire sa demande de rappel à la Direction générale des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste prévue à la présente clause. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la date du versement des sommes ayant un effet rétroactif en application de la clause 7-1,05, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des employées ou des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2020 et la date de versement de ces sommes.

Les sommes prévues aux alinéas précédents sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril précédant sa fin d'emploi.

L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin respectivement entre le 1er avril 2020 le 1er avril 2021, le 1er avril 2022 et le 1er avril 2023 et la date du versement des sommes ayant un effet rétroactif doit faire sa demande de rappel dans les quatre (4) mois de la réception par le Syndicat de la liste prévue au troisième alinéa de la présente clause qui est applicable à l'employée ou à l'employé. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

ANNEXE I – HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Malgré la section 4-2.00 (Heures supplémentaires), les heures effectuées en déplacement, lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors des heures normales de travail de l'employée ou de l'employé ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées 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 l'employée ou de l'employé.

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 l'employée ou de l'employé, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

ANNEXE II – TAUX ANNUELS ET ÉCHELONS

Corps d'emploi du rangement 19 : 103, 111, 130
Corps d'emploi du rangement 20 : 104, 105, 107, 108, 112

Au 1er avril 2020

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	46 114 $	47 301 $	48 580 $	49 949 $	51 392 $	52 981 $	54 734 $	56 652 $	58 752 $	61 053 $	63 555 $	66 276 $	69 253 $	72 522 $	76 084 $	79 901 $	83 973 $	88 338 $
19	44 799 $	45 950 $	47 210 $	48 525 $	49 949 $	51 483 $	53 182 $	55 045 $	57 090 $	59 336 $	61 765 $	64 414 $	67 317 $	70 495 $	73 947 $	77 654 $	81 636 $	85 854 $

Au 1er avril 2021

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	47 045 $	48 251 $	49 548 $	50 954 $	52 415 $	54 040 $	55 830 $	57 784 $	59 921 $	62 277 $	64 834 $	67 610 $	70 641 $	73 965 $	77 599 $	81 508 $	85 653 $	90 110 $
19	45 694 $	46 863 $	48 160 $	49 493 $	50 954 $	52 506 $	54 241 $	56 140 $	58 241 $	60 524 $	63 007 $	65 710 $	68 669 $	71 901 $	75 426 $	79 207 $	83 261 $	87 571 $

Au 1er avril 2022

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	48 470 $	49 712 $	51 045 $	52 488 $	53 456 $	55 118 $	56 944 $	58 935 $	61 126 $	63 519 $	66 130 $	68 961 $	72 048 $	75 444 $	79 152 $	83 133 $	87 370 $	91 918 $
19	47 082 $	48 269 $	49 621 $	50 990 $	52 488 $	53 565 $	55 319 $	57 255 $	59 410 $	61 729 $	64 267 $	67 025 $	70 039 $	73 344 $	76 942 $	80 796 $	84 923 $	89 324 $

Au 1er avril 2023

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	48 963 $	50 205 $	51 556 $	53 017 $	53 985 $	55 666 $	57 510 $	59 519 $	61 729 $	64 158 $	66 788 $	69 655 $	72 760 $	76 193 $	79 937 $	83 973 $	88 247 $	92 831 $
19	47 557 $	48 744 $	50 114 $	51 502 $	53 017 $	54 095 $	55 867 $	57 821 $	60 012 $	62 350 $	64 907 $	67 701 $	70 733 $	74 075 $	77 709 $	81 599 $	85 781 $	90 219 $

Au 1er avril 2024

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	49 456 $	50 698 $	52 068 $	53 547 $	54 533 $	56 214 $	58 076 $	60 122 $	62 350 $	64 797 $	67 464 $	70 349 $	73 490 $	76 960 $	80 741 $	84 813 $	89 123 $	93 762 $
19	48 032 $	49 237 $	50 607 $	52 013 $	53 547 $	54 643 $	56 433 $	58 405 $	60 615 $	62 971 $	65 564 $	68 377 $	71 445 $	74 824 $	78 494 $	82 421 $	86 640 $	91 114 $

Au 1er avril 2025

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	49 949 $	51 209 $	52 597 $	54 077 $	55 081 $	56 780 $	58 661 $	60 724 $	62 971 $	65 436 $	68 139 $	71 061 $	74 221 $	77 727 $	81 544 $	85 653 $	90 018 $	94 694 $
19	48 507 $	49 730 $	51 118 $	52 524 $	54 077 $	55 191 $	56 999 $	58 989 $	61 218 $	63 592 $	66 222 $	69 052 $	72 157 $	75 572 $	79 280 $	83 243 $	87 498 $	92 027 $

ANNEXE III - JOURS FÉRIÉS 2020-2026

Jours fériés	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An		Vendredi 1er janvier	Samedi 1er janvier	Dimanche 1er janvier	Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Jeudi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Dimanche 2 janvier	Lundi 2 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	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril	
Journée nationale des patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale	Mercredi 24 juin	jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Samedi 24 juin*	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1er juillet	jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Samedi 1er juillet	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Samedi 24 décembre	Dimanche 24 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre	Dimanche 25 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Dimanche 26 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Samedi 31 décembre	Dimanche 31 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 l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

ANNEXE IV VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement
du 1er avril au 31 mars

Nombre de jours vacances selon l'ancienneté	de 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

Nombre de jours où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement
du 1er avril au 31 mars

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	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)
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

NOTE : Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employée ou l'employé à temps partiel ou à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour équivaut à sept (7) heures.

À titre indicatif, une année correspond généralement à 261 jours.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
CONCERNANT LE RÉGIME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

(Clause 4-1.30 de la convention)

1. - Objectifs

Le régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail (ARTT) vise à améliorer les conditions de travail et à favoriser la conciliation travail-famille des employés de Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ).

2. - Principes directeurs

2.1 L'adhésion au régime est volontaire et est soumise à l'approbation du supérieur immédiat.

2.2 Chaque demande d'adhésion doit être considérée et nécessite une entente quant aux modalités d'application, et ce, afin d'assurer le maintien de l'efficacité organisationnelle et du service aux usagers.

2.3 Chaque entente individuelle a une durée déterminée de six mois ou d'un an et est renouvelable; l'employé qui désire la renouveler doit en faire la demande 30 jours avant son expiration à son supérieur immédiat qui analyse les besoins du service avant de donner son accord. Les modifications doivent commencer ou se terminer avec une période de paie.

2.4 Pour des motifs exceptionnels ou lorsque des changements significatifs se produisent par rapport à la situation prévalant au moment de l'acceptation de l'adhésion, l'employé ou le supérieur immédiat peut demander de mettre fin à l'entente moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours.

2.5 Pour des motifs urgents, le supérieur immédiat peut demander à l'employé de travailler 35 heures malgré l'entente de temps réduit de travail en vigueur.

2.6 L'employé ne peut juxtaposer au présent régime une autre forme d'aménagement du temps du travail prévue à sa convention collective ou à ses conditions de travail tels le temps partiel, la retraite progressive et la préretraite graduelle, le congé sans traitement à traitement différé.

2.7 L'employé peut se prévaloir de certaines des modalités de l'horaire variable en fonction de la formule choisie. Il se réfère alors aux clauses pertinentes de la convention collective.

2.8 La réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de générer des coûts additionnels comme des heures supplémentaires.

2.9 L'adhérente ou l'adhérent au régime ne subira pas de préjudice quant à sa carrière, ses responsabilités et son autonomie professionnelle.

3. - Admissibilité

Le régime s'applique à tous les employés permanents à temps complet faisant partie du Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ).

Les employés qui ont une rémunération variable sont cependant exclus du présent régime.

4. - Deux formules possibles Semaine comprimée et/ou réduite :

L'employé travaille moins de 35 heures et est rémunéré uniquement pour les heures travaillées selon l'une des trois options suivantes :

Options	Semaine régulière	Heures travaillées	Diminution de salaire	Congé	Jours et heures de travail
1	35 heures	30 heures	14,25 % *	1 jour	4 jours de travail de 7,5 heures
2	35 heures	28 heures	20 %*	1 jour	4 jours de travail de 7 heures
3	35 heures	32,5 heures	7 %*		5 jours de travail de 6,5 heures

** Approximation*

Dans cette option, les modalités de l'horaire variable sont appliquées de telle sorte que les employés ne peuvent accumuler du temps aux fins de prises de congés ultérieurs.

Congés compensatoires

L'employé maintient la durée de sa semaine normale de travail soit 35 heures tout en étant rémunéré pour un nombre d'heures moindre. Il dépose, dans une banque, les heures travaillées, mais non rémunérées. Cela lui permet d'accumuler un congé compensatoire à même les heures travaillées non rémunérées. Le supérieur doit approuver les dates de prise de ces congés.

L'employé choisit l'une des quatre (4) options suivantes :

Options	heures travaillées par sem.	Heures rémunérées par sem.	Dépôt Congés hebdomadaire dans la banque	*****	Jours et heures de travail
1	35 h	34 h	1 h	Environ 3 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures
2	35 h	33 h	2 h	Environ 6 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures
3	35 h	32 h	3 h	Environ 9 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures
4	35 h	30 h	5 h	Environ 15 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures

****** *Estimation effectuée en considérant l'hypothèse qu'un employé sur une base annuelle prenne 12 jours de congé de maladie, 20 jours de vacances et bénéficie de 13 jours fériés.*

Les congés accumulés doivent se prendre de telle façon que la banque ne dépasse pas 35 heures le 31 mars de chaque année. Avant de s'absenter, l'employé s'entend avec son supérieur.

Les congés compensatoires doivent se prendre en demi-journées et en journées.

Un employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est un employé à temps réduit et durant son congé compensatoire il continue de recevoir son traitement réduit. La durée du congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue.

En ce qui concerne l'horaire variable, les employés qui bénéficient de l'option des congés compensatoires ont droit à l'application de l'horaire variable dans son intégralité.

L'employé absent, par exemple pour maladie ou pour vacances, ne peut accumuler de congés compensatoires pendant cette période.

2.10 Pour les bibliothécaires permanents à temps complet de la Direction des services jeunesse et de l'expérimentation multimédia, de la section Arts et littérature et de la section Savoirs et vie pratique de la Direction de la médiation documentaire et numérique et de la section Collection nationale de la Direction de la Collection nationale et des collections patrimoniales, l'option suivante s'ajoute aux options décrites précédemment :

a) Un horaire 5/4, sur deux semaines, pour un total de soixante-dix (70) heures de travail sur neuf (9) jours;

5. - Modalités d'application du régime

5.1 – généralités

5.1.1 La demande de l'employé se fait à l'aide du formulaire « Demande d'adhésion » (annexe 1) qui est déposé au supérieur immédiat, avec copie à la Direction générale des ressources humaines. Le supérieur immédiat transmet sa décision à l'employé, avec copie à la Direction générale des ressources humaines, dans un délai raisonnable. Advenant un refus de la demande, le supérieur en indiquera le motif. Le Direction générale des ressources humaines confirme ensuite par écrit à l'employé les modalités de l'aménagement choisi.

5.1.2 Le régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail comporte obligatoirement un nombre d'heures hebdomadaires rémunérées inférieur à la semaine régulière de travail. Il peut également comporter un nombre de jours inférieur à la semaine régulière de travail.

5.1.3 Les journées de maladie et de vacances annuelles allouées correspondent à une fraction de jour. Le débit correspond aux heures effectuées par jour (5,6 h, 6 h, 6,4 heures, etc.).

5.2 – Horaire et conditions de travail

5.2.1 L'amplitude des horaires de travail se situe entre sept heures trente (7 h 30) et dix-huit heures (18 h).

5.2.2 La période de repas est d'une durée minimale de 45 minutes.

5.2.3 Dans le cas de la semaine comprimée et/ou réduite, le choix du jour de congé formulé par l'employé doit être approuvé par le supérieur immédiat et demeurer fixe pour la durée de l'entente. Malgré ce qui précède, le supérieur immédiat et l'employé peuvent, à l'occasion, convenir pour un motif exceptionnel, de déplacer le jour du congé. Le congé sera alors compensé ou payé à la convenance des deux parties.

5.2.4 Les conditions de travail applicables sont celles prévues à la convention collective pour l'employé à temps réduit, y compris celles concernant un jour férié et chômé.

5.3 – Congés de maladie

L'employé qui profite de l'ARTT et qui devient invalide voit son traitement ramené sur une base de 35 heures lorsqu'il commence à bénéficier de l'assurance traitement ou des indemnités de la CSST.

L'employé en retour progressif au travail voit son ARTT suspendu jusqu'à son retour au travail à temps complet.

5.4 – Vacances annuelles

L'accumulation des jours de vacances se fait conformément aux tables d'accumulation de jours de vacances prévus aux conventions collectives en vigueur.

5.5 – Jours fériés et chômés

5.5.1 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de l'employé à temps réduit est égal à 10 % du traitement de la dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé.

5.5.2 Dans le cas d'une semaine réduite, l'employé doit choisir, au moment de l'adhésion et inscrire sur le formulaire, une des options suivantes :

A : Travailler le jour du congé hebdomadaire quand un autre des jours de la semaine est un jour férié.

Suivant cette option, l'adhérent substitue le congé hebdomadaire à un jour férié et reçoit une rémunération supérieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.

B : Maintenir son congé hebdomadaire même si un autre des jours de la semaine est un jour férié.

Suivant cette option, l'adhérent bénéficie d'un congé additionnel à son congé hebdomadaire, mais reçoit une rémunération légèrement inférieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.

Exemple: semaine de 30 heures/4 jours.

Option	Semaine avec un jour férié (Congé hebdomadaire le vendredi)					Heures travaillées	Heures rémunérées
A	Lundi F	Mardi 7,5	Mercredi 7,5	Jeudi 7,5	Vendredi 7,5	30 heures	36 heures
B	Lundi F	Mardi 7,5	Mercredi 7,5	Jeudi 7,5	Vendredi (CH)	22,5 heures	28,5 heures

Légende : F= jour férié T= jour travaillé CH= congé hebdomadaire

5.6 – Temps supplémentaire

Aux fins d'application du présent régime, les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire quotidien, dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou sept heures trente (7 h 30) par jour selon l'option choisie, de même que celles effectuées en sus de 35 heures par semaine, sont considérées comme des heures supplémentaires.

5.7 – Service continu

Le service continu ou le service d'un employé n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à ce régime, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures sur une base annuelle.

Ceci a pour conséquence, que le service continu ou le service s'accumule, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit, au total, inférieure à 548 heures au cours des douze mois précédant le 1er avril de chaque année.

5.8 – Avancement d'échelon

L'employé bénéficiant du régime de réduction volontaire du temps de travail a droit à son avancement régulier d'échelon conformément aux conventions collectives en vigueur.

5.9 – Réduction de traitement

L'adhésion au régime implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.

6. – Durée

Le régime entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et en fait partie intégrante.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2
CONCERNANT LA CONCILIATION TRAVAIL- FAMILLE

ATTENDU QUE les parties reconnaissent le rôle et l'importance socioéconomique de la famille et l'intérêt d'instaurer des mesures facilitant la conciliation du travail et de la famille.

ATTENDU QUE la conciliation du travail et de la famille consiste en un ensemble de mesures mises en place en concertation entre l'Employeur et le Syndicat pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités professionnelles et familiales, en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du travail et d'offrir des ressources le facilitant, le tout dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pendant la durée de la convention collective, les parties conviennent de discuter au CRP des problématiques relatives à la conciliation travail-famille vécues par les employées et employés et de proposer des mesures s'inscrivant dans le respect des besoins du service et des contraintes budgétaires de BAnQ.

2. Dans l'éventualité où les parties en conviennent, les mesures sur lesquelles les parties se seront entendues pourront être intégrées dans une stratégie institutionnelle visant la conciliation travail-famille.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET LA RELATIVITÉ SALARIALE

1. Au terme de la réalisation du programme d'équité salariale et du premier exercice de maintien de l'équité salariale, les parties entreprendront des discussions sur la question des relativités salariales.

Si des ajustements salariaux à la hausse doivent être appliqués, les parties conviendront de leur étalement. Si des ajustements salariaux à la baisse doivent être appliqués, les parties conviennent de mécanismes de protection de traitement qui doivent faire en sorte que les écarts se résorbent progressivement à l'intérieur d'un délai raisonnable.

2. Les parties conviennent de former, dans les 90 jours de la signature de la convention collective, un comité consultatif sur la classification et de la relativité salariale. Ce comité sera composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Chacune des parties pourra, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes en la matière qui pourront participer aux travaux du comité.

3. Ce comité sera appelé à étudier tout projet de modification à la classification des emplois professionnels qui lui sera soumis par l'une ou l'autre des parties et à leur faire des recommandations appropriées.

4. L'Employeur s'engage à consulter le présent comité et le Syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification au plan de classification en respect des articles 6-1.01 à 6-1.05.

LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

Advenant des modifications au Régime québécois d’assurance parentale, à la Loi sur l’assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1er AVRIL 2019.

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employée ou de l'employé :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

L'employée ou l'employé qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.19 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.19. Le cas échéant, l'employée ou l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.19.

L'employée ou l'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.21 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.08 de la convention.

L'employée ou l'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 4-3.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière. De plus, l'employée ou l'employé qui utilise les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver une autre employée ou un autre employé de ses droits prévus à la section 4-3.00.

1.2 Congé de préretraite

L'employée ou l'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débuter au plus tard le 31 mars 2024, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13 de la convention, l'employée ou l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employée ou à l'employé à la date de son départ à la retraite; *c)* un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de la ou du sous-ministre. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une employée ou un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujetti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférentes à la semaine normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à l'employée ou à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, l'employée ou l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

L'employée ou l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

L'employée ou l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.48 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle ou il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle ou il n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.19.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employée ou l'employé au 31 mars 2024 lui sont payés. L'employée ou l'employé, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employée ou l'employé au 31 mars 2024. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du troisième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employée ou de l'employé temporaire, permanent ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2024, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employée ou à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employée ou l'employé au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, l'employée ou l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus nommé à titre d'employée ou d'employé temporaire conserve sa banque de congé de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employée ou d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employée ou d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, l'employée ou l'employé qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Lors du paiement de l'indemnité, la ou le sous-ministre précise à l'employée ou l'employé le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de l'employée ou de l'employé peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. MOMENT DU RACHAT

L'employée ou l'employé prenant sa retraite avant le 1er avril 2022 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. L'employée ou l'employé prenant sa retraite le ou après le 1er avril 2022, doit acquitter sont rachat entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2024.

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention venant à échéance le 31 mars 2020. Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

6. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er avril 2019 et prend fin le 31 mars 2024.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6
CONCERNANT LES PRIMES LIÉES AUX EMPLOIS DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE

1. Un emploi de complexité supérieure se définit comme suit :

   Un emploi de complexité supérieure comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de cinquante pour cent (50 %) du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « expert ». Des critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « expert » sont décrits à titre d'exemple en annexe à la présente lettre d'entente;

2. Il n'y a qu'un seul niveau de complexité supérieure : Expert (prime de 10%);

3. La reconnaissance d'un emploi de complexité supérieure n'a pas d'effet rétroactif antérieur à la demande prévue à l'article 4 de la présente entente;

4. L'employée ou l'employé soumet une demande écrite de prime liée aux emplois de complexité supérieure à sa supérieure ou son supérieur immédiat. Toute décision concernant une telle demande est prise par l'employeur.

5. Dans la mesure du possible, l'employeur répond à l'employée ou l'employé, par l'entremise de la supérieure ou du supérieur immédiat, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande. Si l'employeur n'est pas en mesure de répondre à la demande dans ce délai, il avise le syndicat de la situation.

6. L'employeur convoque l'employée ou l'employé à une rencontre de rétroaction. La supérieure ou le supérieur immédiat ou la direction participe à cette rencontre. Lors d'une rencontre de rétroaction, l'employeur présente la méthodologie utilisée pour le traitement de la demande et partage les résultats de l'évaluation globale menant à la conclusion sur la demande.

7. L'attribution de la prime liée à un emploi de complexité supérieure est sujette aux conditions suivantes :

   a. La majoration du taux de traitement afférente à la désignation à un emploi de complexité supérieure est de 10%;

   b. La désignation à un emploi de complexité supérieure ne peut avoir pour effet de porter la rémunération d'un employé à plus de 110% du taux maximum de l'échelle de sa classe d'emploi;

   c. L'employé qui effectue les tâches d'un emploi de complexité supérieure lors d'un remplacement temporaire ou lors d'une désignation à titre provisoire reçoit une prime correspondant à 5% de son traitement, et ce, s'il exerce ces tâches pendant une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs;

   d. Lorsque l'employeur détermine que les tâches exécutées par un employé ne correspondent plus à des tâches d'un niveau de complexité supérieure, il lui retire la prime d'expert selon les modalités suivantes :

      i. L'employeur informe l'employé par écrit que celui-ci perd son droit à la prime y afférente par écrit;

ii. Lorsque l'employé détenait la prime depuis plus de 12 mois consécutifs, il a droit au maintien de sa prime pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'avis prévu à l’alinéa i;

iii. Lorsque l'employé détenait la prime depuis plus trois (3) ans consécutifs, il a droit au maintien de sa prime pour une période de cent quatre-vingts (180) jours suivant l'avis prévu à l’alinéa i.

Annexe à la lettre d'entente 6

Les tâches de l'emploi professionnel de complexité supérieure

1. La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi de complexité supérieure se distingue par les éléments suivants :
    a. le conseil stratégique, c'est-à-dire que les tâches réalisées influencent les décisions importantes des gestionnaires et ont des incidences majeures pour le ministère ou l'organisme dans un champ d'activité professionnel;
    b. l'expertise de pointe, c'est-à-dire que des connaissances étendues et très approfondies sont nécessaires afin de résoudre les problèmes complexes d'un champ d'activité professionnel;
    c. la réalisation ou la coordination de mandats complexes pour lesquels, généralement, il y a peu de précédents et qui ont des incidences importantes

        sur la réalisation des objectifs d'un ministère ou d'un organisme dans un champ d'activité professionnel;
    d. le rôle de chef d'équipe lorsque celle-ci est composée d'au moins quatre (4) employés et que les tâches comprennent l'ensemble des activités suivantes :
        i. évaluer les demandes soumises et juger du traitement à leur donner;
        ii. répartir le travail entre les membres de son équipe et en vérifier l'exécution;
        iii. fournir l'expertise aux membres de son équipe en les conseillant sur la réalisation de leurs travaux et en les orientant vers des avenues susceptibles de faire progresser ces derniers;
        iv. s'assurer de la formation continue des membres de son équipe;
        v. à la demande de l'évaluateur, donner son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe.
2. Particularités de l'emploi de complexité supérieure :
    a. Autonomie

        L'emploi de complexité supérieure se distingue par les éléments suivants :
        vi. la planification et l'organisation du travail : le supérieur immédiat ou le chef d'équipe fixe les objectifs à atteindre au regard des mandats complexes;
        vii. la réalisation des mandats : une entière autonomie sur le plan professionnel est requise pour la réalisation des mandats complexes du ministère ou de l'organisme;
        viii. le contrôle : le supérieur immédiat ou le chef d'équipe vérifie l'atteinte des résultats à la fin des principales étapes au regard des objectifs du ministère ou de l'organisme.
    b. Responsabilités à l'égard des résultats

        L'emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par les éléments suivants :
        ix. la portée des mandats : les mandats réalisés sont complexes et ont une

incidence importante sur l'atteinte des objectifs du ministère ou de l'organisme dans un champ d'activité professionnel;

x. le degré de responsabilité requis : sous la supervision du supérieur immédiat ou du chef d'équipe, être responsable de mandats complexes du champ d'activité professionnel;

xi. les conséquences des erreurs : les erreurs peuvent entraîner des conséquences importantes sur la réalisation des objectifs du ministère ou de l'organisme dans un champ d'activité professionnel et peuvent avoir également des répercussions importantes en matière de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

c. Communications

L'emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par les éléments suivants :

xii. 1° la nature et la finalité :

1. influencer, concilier des points de vue divergents ou, encore, négocier à l'intérieur des limites d'un mandat confié par les autorités et portant sur des activités stratégiques du ministère ou de l'organisme, afin d'en arriver à une entente;

ou

2. assumer le rôle de leader dans une équipe composée de professionnels afin de renforcer la cohésion de celle-ci, de dégager une compréhension commune des mandats confiés par le ministère ou l'organisme et soutenir les membres de l'équipe dans la réalisation de leurs mandats;

ou

3. rechercher l'adhésion des membres d'un comité ministériel ou interministériel stratégique.

xiii. la difficulté : coordonner des projets, des programmes, des dossiers complexes, des comités stratégiques ou des tables de négociation où il y a présence d'intérêts divergents ou dans un contexte particulièrement difficile.

d. Créativité, jugement et raisonnement

L'emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par les éléments suivants :

xiv. la créativité : les tâches nécessitent une imagination créatrice pour les cas où il existe peu ou pas de précédent et qui requièrent des adaptations majeures ou des nouvelles solutions aux problèmes complexes du champ d'activité professionnel;

xv. le jugement et le raisonnement : le traitement des cas les plus complexes est caractérisé par la prise en compte de nombreuses variables ambiguës ou difficiles à cerner.

e. Connaissances

L’emploi professionnel de complexité supérieure se distingue par la nécessité de posséder des connaissances étendues et très approfondies concernant :

xvi. des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou plusieurs disciplines ou champs d’activité professionnels;

ou

xvii. des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7
CONCERNANT LE COMITÉ DE TRAVAIL PARITAIRE SUR LES DESCRIPTIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

1. Introduction

Il est entendu que les parties forment le comité de travail paritaire sur les descriptions générales d'emploi dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

2. Mandat

Le comité a pour mandat de déterminer quelles sont les tâches des employés titulaires des postes professionnels inclus dans la convention collective et de définir des descriptions générales d'emplois. Pour y arriver, le comité peut notamment utiliser les affichages de poste, évaluations ou descriptions internes et externes ainsi que les témoignages d'employés titulaires des postes à l'étude et de leurs supérieurs, y compris les directions.

Chacune des descriptions générales d'emploi doit faire l'objet d'un consensus parmi les membres du comité. Chacune des descriptions générales d'emploi doit comprendre un noyau de tâches commun (par exemple : Bibliothécaire ou archiviste) et des tâches optionnelles ou profils (par exemple : profil en médiation) selon les spécifications et besoins des postes précis.

Les descriptions générales d'emploi doivent demeurer une source d'information et un guide à titre indicatif pour aider les parties à mieux comprendre ce que chaque emploi peut inclure comme tâches de façon générale. Elles sont non formelles et ne font pas partie de la convention collective. Elles demeurent évolutives et comportent des éléments qui ne sont ni limitatifs ni statiques et demeurent sans contraintes. Elles ne peuvent être utilisées pour contester une charge de travail ou une attribution de tâches par voie de grief ou pour tout autre recours. Elles ne peuvent supplanter, remplacer ou compléter la convention collective, la procédure de dotation et les affichages. Tous changements ou nouvelles descriptions générales d'emploi sont présentés au CRP.

3. Composition

Le comité est formé

- de trois employés faisant partie de l'unité de négociation visée par la convention collective nommés par le syndicat et incluant au moins un employé avec la responsabilité de coordination,
- de trois membres du personnel cadre;
- d'au plus deux membres de la Direction générale des ressources humaines

Les trois employés peuvent être accompagnés d'une personne conseillère du SPGQ.

Le comité peut s'adjoindre des personnes ressources invitées supplémentaires (salariées ou cadres) à tout moment, pour répondre aux questions propres à l'étude des tâches d'un poste.

Pour avoir quorum, au moins une personne du groupe des six (6) membres constitués des trois employés et des trois cadres doit avoir un poste :

- À la Grande Bibliothèque;
- Aux Archives nationales;
- Aux ressources informationnelles;
- À la Bibliothèque nationale;

De plus, les trois employés doivent représenter au moins deux corps d'emploi différents

4. Responsabilités

Lors de la finalisation des travaux, le comité peut remettre un rapport des descriptions générales d'emploi au Conseil de Direction par l'entremise de la DGRH et en recommander la mise en disponibilité sur Intranet pour le personnel interne.

Les positions, recommandations ou autres résolutions du comité sont conclues par consensus seulement.

Toute décision finale en lien avec une description générale d'emploi est prise par l'employeur.

5. Libération des membres

Les réunions sont réputées être des activités dans le cadre d'un comité mixte. L'employé est donc libéré sans perte de traitement ou de congé hebdomadaire pour y participer.

6. Nouveaux postes

Lorsque l'employeur crée un nouveau poste, modifie un poste ou procède à un affichage ne répondant pas à un profil déjà existant dans une description générale d'emploi, le comité peut se reformer et tenter d'en convenir une dans le cadre de la présente lettre d'entente. Dans la mesure du possible, le comité tente de convenir de la description générale d'emploi avant l'affichage. Le comité peut ensuite en recommander la mise en disponibilité sur Intranet pour le personnel interne en vertu de l'article 4 de la présente entente.

7. Disponibilité

Dans la mesure où elles ne se sont pas mises en disponibilité sur l'Intranet, l'employeur assure l'accès aux descriptions générales d'emploi au syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8
CONCERNANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Considérant que l'employeur se doit de veiller à l'identification, à l'élimination et au contrôle des dangers présents au travail pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique de ses employés;

Considérant que pour se faire, il se doit de mesurer les risques pour la santé psychologique;

Considérant qu'il est entendu que la charge de travail représente un risque psychosocial;

Considérant que les parties désirent échanger sur les manières d'améliorer l'organisation du travail dans le but de favoriser la santé, le bien-être et l'épanouissement des employés, elles conviennent de ce qui suit :

1. Identifier la charge de travail comme risque prioritaire dans le plan d'action en matière de santé et sécurité au travail;
2. Mandater le comité de santé et de sécurité à cibler l'enjeu de la déconnexion et à sensibiliser le personnel en la matière;
3. L'employeur s'engage à sonder les employés sur les risques psychosociaux, dont la charge de travail, et de communiquer les résultats aux membres du syndicat;
4. Sur la base de ces résultats, l'employeur s'engage à mandater le comité de santé et de sécurité d'un mandat ad hoc visant à :

   A) Bien cibler les problématiques en lien avec l'organisation du travail;

   B) Établir les priorités d'action en matière d'organisation du travail;

   C) Échanger sur les pistes de solutions concernant les problématiques ciblées en lien avec l'organisation du travail;

   D) Établir le plan d'action, en suivre l'évolution et l'ajuster, le cas l'échéant.
5. Les parties s'engagent à proposer des pistes de solution réalistes et constructives et à mettre en œuvre les pistes de solutions.
6. Composition du comité ad hoc

   Les parties reconnaissent qu'elles souhaitent que le comité soit représentatif de l'ensemble du personnel. Ainsi, elles conviennent que le personnel syndiqué, non syndiqué et cadre seront invités à participer. Les règles et fonctionnement du comité ad hoc sont définis par le comité de santé et de sécurité. Le personnel syndiqué doit être représenté par au moins deux employés ou employées faisant partie de l'unité de négociation visées par la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9
CONCERNANT LA TITULARISATION D'UN POSTE DE BIBLIOTHÉCAIRE

Les parties conviennent que Madame Rui Liu obtient le statut d'employée permanente à la date de la signature de la convention collective. Elle est ainsi confirmée titulaire du poste de bibliothécaire à temps plein qu'elle occupe actuellement avec reconnaissance de son ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10
CONCERNANT LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL

Les parties s'engagent à collaborer afin de veiller à l'identification des risques à la violence conjugale et de proposer des mesures pour les éliminer et les contrôler.

Pour se faire, elles conviennent de ce qui suit :

- L'employeur s'engage à présenter au syndicat une directive en matière de violence conjugale et cela au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.
- Cette directive doit permettre :

a) De clarifier les définitions liées à la violence conjugale, familiale ou sexuelle;

b) D'identifier les droits et responsabilités de chacun;

c) D'identifier les actions visant la sensibilisation et la formation des employées ou employés en lien avec la violence conjugale, familiale ou sexuelle;

d) D'identifier au minimum une personne ressource pour répondre aux questions en matière de violence conjugale en définissant ses responsabilités;

e) De confirmer l'engagement de l'employeur à mettre en place les mesures raisonnables pour faire du milieu de travail un environnement sécuritaire;

f) De confirmer l'engagement de l'employeur de faire du milieu de travail un environnement soutenant pour la victime en offrant des mesures de prévention, de soutien, d'accompagnement et d'accommodement.

g) D'établir la procédure à suivre lors d'un signalement;

h) De préciser que les renseignements concernant une situation de violence sont de nature confidentielle, mais qu'il existe des exceptions permettant la communication des renseignements lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une employée ou un employé;

i) Le comité de santé et de sécurité doit réviser la directive un (1) an suivant sa mise en application et faire les recommandations nécessaires à l'employeur, au besoin

Afin de protéger la confidentialité de l'employée ou l'employé et s'assurer la sécurité du lieu de travail, l'employeur divulgue l'information pertinente uniquement si nécessaire aux personnes-ressources identifiées, et ce, conformément aux lois applicables.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11
CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL

Les parties reconnaissent que le télétravail peut contribuer à la mobilisation des personnes professionnelles, notamment en facilitant la conciliation travail vie personnelle, tout en répondant aux besoins organisationnels de BAnQ. À cet effet, l'Employeur s'est doté d'un cadre de référence en matière de télétravail.

Considérant le caractère évolutif des modalités entourant le télétravail, le besoin de flexibilité et la volonté d'échanger de manière paritaire, il est entendu que :

L'employeur s'engage à consulter le Syndicat avant tout changement au cadre de référence en matière de télétravail et à discuter avec le Syndicat de toutes situations problématiques liées à l'application de celui-ci. Le CRP peut proposer des pistes de solution appropriées.

En contrepartie de cette lettre d'entente, le Syndicat s'engage à retirer le grief portant le numéro BAnQ 27-05-2022.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12
CONCERNANT LES HEURES D'OUVERTURE DE LA GRANDE BIBLIOTHÈQUE

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les heures d'ouverture de la Grande Bibliothèque ont été temporairement ajustées en raison de la crise sanitaire et des décrets gouvernementaux ;

ATTENDU QU'à partir du 13 septembre 2022 les heures d'ouverture de la Grande Bibliothèque reviendront à une période de soixante-quatre (64) heures par semaine selon les dispositions suivantes :

- 9 h à 21 h du mardi au vendredi (9 h à 20 h à l'Espace Jeunes)

- 9 h à 17 h le samedi et le dimanche ;

ATTENDU QUE les heures d'ouverture de la Bibliothèque nationale (site Grande Bibliothèque) demeureront les mêmes selon les dispositions suivantes :

- Dimanche et lundi : fermé

- Mardi et mercredi : 10h à 21h

- Jeudi au samedi : 10h à 17h

ATTENDU QUE les employés assujettis aux dispositions de l'horaire variable prévu à l'article 4-1.28 b) de la convention collective en vigueur doivent être présents au travail au plus tard à 8h45 (plage fixe) afin de respecter les nouvelles heures d'ouverture et répondre aux besoins du service, le tout à l'exception des employés de la Bibliothèque nationale (site Grande Bibliothèque) ;

EN CONSÉQUENT DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES SOUSSIGNÉES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;

2. L'article 4-1.28 de la convention collective en vigueur est remplacé par ce qui ce qui suit :

4-1.28 Ce régime comporte notamment les éléments suivants :

a) pour effectuer ses tâches quotidiennes, l'employée ou l'employé dispose d'une amplitude de dix heures trente (10 h 30), soit de 7 h 30 à 18 h;

b) les périodes journalières de 8 h 45 à 11 h 30 et de 13 h 45 à 15 h 30 sont définies plages fixes; ces deux (2) plages sont les périodes de la journée où tout le personnel doit être présent;

c) l'employée ou l'employé utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes et un maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes pour dîner.

3. Les Parties reconnaissent que cette entente est sujette à changement advenant une nouvelle modification des heures d'ouverture.

En foi de quoi, les parties ont signé en ce 9ème jour d'août 2023

BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC

Marie Grégoire
Présidente directrice-générale

Marie-Dominique Bélisle
Directrice générale des ressources humaines

Étienne Frégault
Porte-parole et chef de pratique relations professionnelles

Sébastien Darche
Conseiller en relations professionnelles

Valérie D'Amour
Directrice des régions

Mireille Laforce
Directrice du dépôt légal et des acquisitions

Sébastien Nadeau
Directeur des services au public

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Guillaume Bouvrette
Président, SPGQ

Mathieu Mercier
Porte-parole et conseiller, SPGQ

Jennifer Ricard
Déléguée syndicale

Ludwig Dubé
Délégué syndical