

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2023-2028

INTERVENUE ENTRE

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec



ET



**INSTITUT NATIONAL D'EXCELLENCE
EN SANTÉ ET EN SERVICES SOCIAUX**

Échéance : 31 mars 2028

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS	1
1-1.00 Interprétation.....	1
1-2.00 Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention	4
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur	5
1-4.00 Pratiques interdites	6
1-5.00 Programme d'aide aux personnes employées	7
CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE	9
2-1.00 Régime syndical.....	9
2-2.00 Représentation syndicale.....	10
2-3.00 Permis d'absence pour activités syndicales	11
2-4.00 Absence pour activités conjointes.....	12
2-5.00 Réunions syndicales	12
2-6.00 Transmission de documents	12
2.7.00 Droit d'affichage	13
CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION	14
3-1.00 Mesures administratives	14
3-2.00 Mesures disciplinaires.....	17
3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilités professionnelles	18
3-4.00 Comité des relations professionnelles	19
3-5.00 Sous-traitance.....	20
CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	22
4-1.00 Durée du travail.....	22
4-2.00 Heures supplémentaires	23
4-3.00 Vacances	25
4-4.00 Jours fériés et chômés.....	29
4-5.00 Congés pour événements familiaux.....	30
4-6.00 Congés pour affaires judiciaires.....	32
4-7.00 Congés sans traitement.....	33
4-8.00 Charges publiques.....	41
CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME DE MAINTIEN EN EMPLOI.....	42
5-1.00 Dispositions générales.....	42
5-2.00 Liste de rappel	44
CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	46
6-1.00 Classification.....	46
6-2.00 Classement.....	46

6-3.00	Ancienneté	47
6-4.00	Période de probation	48
6-5.00	Évaluation	49
6-6.00	Progression dans le niveau d'emploi	50
6-7.00	Développement des ressources humaines.....	52
6-8.00	Dotation et mouvements du personnel	54
CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION		57
7-1.00	Rémunération	57
7-2.00	Versement des gains	59
7-3.00	Allocation et primes.....	61
7-4.00	Frais de déplacement et d'assignation	61
7-5.00	Frais à l'occasion d'un déménagement	61
CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS.....		67
8-1.00	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement	67
8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles	75
8-3.00	Droits parentaux.....	78
CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....		93
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	93
9-2.00	Arbitrage	95
CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES		98
10-1.00	Personnes employées occasionnelles.....	98
10-2.00	Prêts de service	102
CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....		103
11-1.00	Dispositions transitoires	103
11-2.00	Durée de la convention	103
LETTRES D'ENTENTE		
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue		104
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance.....		105
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 concernant les droits parentaux		107
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie		108
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 relative à l'introduction d'une mesure de fidélité en emploi		109
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 sur la révision de l'évaluation de certains emplois		110
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 concernant l'introduction d'une prime de coaching et d'accompagnement.....		111

ANNEXES

ANNEXE A Certificat d'accréditation	113
ANNEXE B Liste des titres d'emploi par ordre alphabétique et conditions d'admission	117
ANNEXE C Échelles salariales	119
ANNEXE D Heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada	124
ANNEXE E Droit de mutation et de promotion dans la fonction publique du Québec	125
ANNEXE F Liste des jours fériés et chômés	126
ANNEXE G Liste des employés en date de la signature de la convention collective	127

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

But de la convention

L'objectif de la convention est de favoriser des relations de travail saines et harmonieuses facilitant la réalisation de la mission de l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux.

1-1.00 Interprétation

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

- a) AFFECTATION : mode de dotation par lequel l'employeur désigne une personne employée sur un emploi dont le niveau est le même que celui de l'emploi occupé;
- b) AFFECTATION TEMPORAIRE : Mode de dotation par lequel l'employeur permet à une personne employée qui en manifeste l'intérêt, d'occuper, pour une durée déterminée, un emploi de même niveau, pour lequel la personne employée détient les compétences et le même titre d'emploi, comme prévu aux articles 6-8.02 à 6-8.05;
- c) ANCIENNETÉ : la période totale d'emploi de la personne employée se calculant en années et en jours comme prévu à la section 6-3.00;
- d) CATÉGORIE D'EMPLOI : regroupement d'emplois dont les caractéristiques sont analogues en matière de champ d'exercice professionnel et d'exigences, comme prévu à l'annexe B;
- e) CLASSE D'EMPLOI : désigne l'une ou l'autre des classes d'emploi prévues à l'annexe B;
- f) CONJOINTE OU CONJOINT :
 - i) celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

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

- ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 et 8-3.00, on entend par conjoint ou conjointe, l'une ou l'autre des personnes :
 - (1) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - (2) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - (3) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

- g) CONVENTION : la présente convention collective de travail des personnes professionnelles conclue entre l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ);
- h) EMPLOI : ensemble de fonctions et de tâches groupées ou intégrées pour des raisons de cohérence ou d'efficacité selon des choix d'organisation de travail. Ces fonctions peuvent être accomplies par un ou plusieurs titulaires. L'emploi inclut notamment des fonctions principales et habituelles et des fonctions connexes;
- i) EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures;
- j) EMPLOI À TEMPS PARTIEL : emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures;
- k) EMPLOI OCCASIONNEL : emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour :
 - a) exécuter un travail spécifique d'une durée de moins de trente-six (36) mois, à moins de faire l'objet d'une entente au comité des relations professionnelles; ou pour
 - b) parer à un surcroît de travail temporaire; ou pour
 - c) remplacer une personne employée temporairement absente pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective;
- l) EMPLOI RÉGULIER : Emploi pour lequel les services sont requis pour exécuter un travail sur une base régulière et d'une durée indéterminée;
- m) EMPLOI VACANT : Emploi pour lequel il n'y a pas de titulaire et que l'employeur décide de combler;
- n) EMPLOYEUR : l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) ou ses représentantes ou représentants désignés;
- o) ENFANT À CHARGE : enfant de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne employée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - i) être âgé de moins de dix-huit (18) ans;

- ii) 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;

- iii) 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.

Pour l'interprétation du premier alinéa, « enfant à charge » comprend l'enfant auprès de qui une personne employée exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative;

- p) FUNÉRAILLES : Ensemble des cérémonies visant à rendre un dernier hommage au défunt que celles-ci soient religieuses ou non;
- q) PERSONNE EMPLOYÉE : personne professionnelle qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention et décrite à l'annexe A;
- r) PERSONNE EMPLOYÉE À TEMPS COMPLET : personne employée dont les services sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures;
- s) PERSONNELLE EMPLOYÉE À TEMPS PARTIEL : personne employée dont les services sont requis pour une durée de moins de trente-cinq (35) heures par semaine;
- t) PERSONNE EMPLOYÉE À TEMPS RÉDUIT :
 - i) personne employée qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite;
 - ii) personne employée en préretraite ou en retraite graduelle;
- u) PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE : personne employée embauchée à titre provisoire soit pour parer à un surcroît temporaire de travail, soit pour remplacer durant l'absence d'une personne employée, soit pour réaliser un projet spécifique. La durée d'un tel projet ne doit pas excéder une période de trois (3) ans, à moins de faire l'objet d'une entente au comité des relations professionnelles;
- v) PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE : personne employée pour laquelle les services sont requis pour exécuter un travail sur une base régulière et d'une durée indéterminée;

La personne employée régulière qui occupe l'emploi d'une personne employée occasionnelle conserve son statut de personne employée régulière;
- w) PERSONNE PROCHE AIDANTE : Une personne qui apporte un soutien à un ou à plusieurs membres de son entourage qui présentent une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non;

- x) **PORT D'ATTACHE** : le lieu déterminé par l'employeur, où la personne employée reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, elle effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;
- y) **PRÊT DE SERVICE** : entente prévoyant le prêt d'une personne employée à une organisation ne relevant pas de l'autorité de l'employeur ou d'une ressource provenant d'une telle organisation chez l'employeur;
- z) **PROJET SPÉCIFIQUE** : un projet créé par l'employeur, soit pour assurer le fonctionnement d'une activité nouvelle et momentanée, soit pour assumer une portion d'activité dont le volume ne peut, à court terme, être quantifié avec précision;
- aa) **PROMOTION** : passage de la personne employée à un emploi d'un niveau d'emploi supérieur à celui du poste occupé;
- bb) **SUPÉRIEURE OU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE** : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de la personne employée;
- cc) **SUPÉRIEURE OU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT** : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de la personne employée;
- dd) **SYNDICAT** : Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;
- ee) **TÉLÉTRAVAIL** : Forme d'organisation du travail qui consiste à effectuer sa prestation de travail en dehors des locaux de l'INESSS, soit généralement à partir de son domicile, en utilisant les technologies de l'information et de la communication qui lui sont fournies;
- ff) **UNITÉ DE NÉGOCIATION** : unité de négociation décrite à l'annexe A.

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

1-2.01 Sous réserve de l'article 1-2.02, les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des personnes employées visées par l'unité de négociation.

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

- a) aux cadres;
- b) aux personnes employées bénéficiant d'un prêt de service auprès de l'employeur;
- c) aux étudiantes et aux étudiants non rémunérés;
- d) aux stagiaires non rémunérés.

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

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

- 1-3.01** L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf si la convention stipule le contraire. Cependant, sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est de la responsabilité de l'employeur d'établir les plans d'organisation et de déterminer la répartition des effectifs, d'établir les normes d'éthique, de déterminer le niveau des emplois en relation avec la classification, de classer les personnes employées, de les nommer, de les promouvoir et de leur accorder le statut de personne employée régulière.

Responsabilités de l'employeur

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

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

Malgré le premier alinéa, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, à la demande écrite de la personne employée, peut désigner à ses frais une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition, pour assurer la défense pleine et entière d'une personne employée poursuivie en justice par une autre personne employée.

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

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

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

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

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

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

- 1-3.04** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné une procureure ou un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et qu'elle obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse

les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats et notaires*.

- 1-3.05** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée est assignée à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne employée qui lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition.
- 1-3.06** Lorsqu'une personne employée est requise de comparaître devant le comité de discipline de l'ordre professionnel auquel elle appartient, pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne employée qui lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition.

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

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

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

Modifications aux conditions de travail

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

1-4.00 Pratiques interdites

- 1-4.01** Les parties conviennent que toute personne employée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne employée pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

Harcèlement sexuel

- 1-4.02** Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Harcèlement psychologique

- 1-4.03** Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui qui est défini par la *Loi sur les normes du travail*.

Violence

1-4.04 La violence réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une personne employée ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

1-4.05 L'employeur et le syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail sain et exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, incluant la violence conjugale ou familiale pouvant survenir sur les lieux du travail.

Les parties conviennent de discuter au comité de relations professionnelles 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 répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-4.06 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique, de climat de travail malsain ou de violence, il prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

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

1-4.07 Dans le cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence, la personne employée peut soumettre un grief selon la section 9-1.00.

1-5.00 Programme d'aide aux personnes employées

1-5.01 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux personnes employées en difficulté.

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

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

1-5.02 Le programme d'aide doit être basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté des personnes employées d'utiliser ou non les différents services offerts;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'une personne employée bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
- c) l'absence de préjudice causé à la personne employée du seul fait qu'elle bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit dans sa vie privée, dans l'exercice de ses attributions, dans la progression de sa carrière ou autre;
- d) les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

1-5.03 En application des articles 1-5.01 et 1-5.02, l'employeur consulte le syndicat, par l'entremise du comité des relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les personnes employées.

De plus, il fournit annuellement le bilan de l'application du programme d'aide.

1-5.04 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant. En contrepartie, les personnes employées peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

2-1.00 Régime syndical

Cotisation

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

Cette somme ne comprend pas 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 la personne employée, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne employée prend effet à compter de la date du changement de traitement.

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

2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur transmet au syndicat un transfert électronique de fonds 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 100.12 du Code du travail, à compter du trentième jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

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

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

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

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

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

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

Renseignements au syndicat et aux personnes employées

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

Cette liste indique, pour chacune des personnes visées, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, l'adresse de son lieu de travail, son classement, son statut d'emploi (régulier, occasionnel), sa date de naissance, son unité administrative. De plus, la liste indique si la personne visée ne travaille pas à temps plein.

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

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

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

- 2-1.13** Aux fins des articles 6-8.07, 6-8.09 et 6-8.10, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées désignées soit comme remplaçante temporaire d'une ou d'un cadre, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'une ou d'un cadre lorsque la durée de la désignation est de plus de vingt-huit (28) jours consécutifs.

- 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 personnes employées régulières ou occasionnelles à la fonction de déléguée ou de délégué syndical. Les termes déléguée ou délégué comprennent ceux de déléguée substitut ou de délégué substitut. La personne employée occasionnelle exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

- 2-2.02** Une personne déléguée syndicale peut s'absenter de son travail pour une durée raisonnable et sans perte de traitement, pour les motifs suivants :

- a) Pour rencontrer une personne employée qui se croit lésée dans ses droits ou qui a besoin d'informations relatives à la convention collective;
- b) Pour assister une personne employée de son unité de travail, dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de l'application de la section 9-1.00 lorsque la présence de la personne employée est requise;

- c) Pour accompagner, le cas échéant, une personne employée de son unité de travail, conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00, aux articles 4-7.02, 4-7.05 et 4-7.06.

Dans tous les cas, les personnes professionnelles déléguées libérées sont tenues de remplir le formulaire de libération fourni par l'employeur.

2-2.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes déléguées syndicales.

2-3.00 Permis d'absence pour activités syndicales

2-3.01 La personne employée a le droit de s'absenter de son travail :

- a) pour participer à des activités syndicales à titre de personne déléguée telles que : réunions (autres que celles de l'unité de négociation), congrès, cours de formation syndicale, si elle est officiellement mandatée ou déléguée par le syndicat;
- b) lorsqu'elle se croit lésée dans ses droits ou a besoin d'informations relatives à la convention collective pour rencontrer une personne déléguée syndicale;
- c) pour préparer ou présenter un grief, agir à titre de personne déléguée syndicale ou agir à titre de témoin, si nécessaire, aux fins de la section 9-1.00;
- d) pour assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de personne déléguée syndicale, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de représentante ou de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.05.

2-3.02 Cette absence doit faire l'objet d'une demande sur le formulaire de l'employeur destiné à cette fin dûment rempli dans un délai raisonnable avant la date du début de l'absence. Il est entendu que l'employeur ne peut refuser ou retarder cette absence sans motif valable.

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.

2-3.03 En cas d'absence autorisée pour des motifs définis aux paragraphes a) et d) de l'article 2-3.01, le traitement et les avantages sociaux de la personne employée sont maintenus. Le syndicat devra rembourser à l'employeur, dans les trente (30) jours suivant l'envoi d'une facture par ce dernier, une somme équivalente au traitement brut de la personne employée, ainsi que les avantages sociaux de la personne employée pour la durée de sa libération et les charges sociales calculées selon le taux de traitement en vigueur au moment de la facturation. Aux fins du présent article, le montant du remboursement des avantages sociaux correspond à 18 % de son traitement brut de la personne employée.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les montants payables portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter du quarante-cinquième (45^e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'une facture.

Les absences prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 2-3.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires.

2-3.04 Les absences de la personne employée aux fins de formation syndicale ou pour une réunion de l'assemblée des déléguées et des délégués ne peuvent dépasser cinq (5) jours par année.

2-3.05 Sur demande écrite du syndicat, faite au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance, l'employeur libère une personne employée régulière désignée par le syndicat pour la durée de son mandat, afin qu'elle agisse en tant que personne conseillère syndicale ou lors de son élection à un poste à l'exécutif du syndicat, et ce, aux conditions qui suivent :

- a) le traitement et les avantages sociaux de cette personne employée sont maintenus, à condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme équivalente au traitement brut de la personne employée ainsi qu'aux avantages sociaux de la personne employée pour la durée de sa libération, incluant les charges sociales calculées selon le taux de traitement au moment de la facturation. Aux fins du présent paragraphe, le montant du remboursement des avantages sociaux correspondra à 18 % du traitement brut de la personne employée;
- b) à l'expiration de la libération prévue ci-dessus, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent dans la même Direction.

La personne employée visée à l'alinéa précédent qui doit réintégrer son poste avise l'employeur au moins quinze (15) jours avant son retour.

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

2-4.00 Absence pour activités conjointes

2-4.01 La personne employée qui participe à une activité conjointe, ou qui est membre du comité des relations professionnelles a le droit de s'absenter sans perte de traitement, d'avantages sociaux et de congé hebdomadaire pour le temps de préparation à la rencontre jugé raisonnable et de déplacement raisonnable pour se rendre à ces activités, pour assister à ces réunions ou pour effectuer un travail de durée raisonnable jugé nécessaire par les parties à la bonne marche d'un comité.

2-4.02 Il est entendu que la personne employée visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

2-5.00 Réunions syndicales

2-5.01 À la demande d'une personne représentante autorisée du syndicat, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, ou une plateforme virtuelle, une réunion de ses membres sur les lieux de travail.

2-5.02 Le syndicat s'engage à acquitter dans les trente (30) jours suivants la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation qu'entraîne l'usage des locaux de l'employeur.

2-5.03 L'employeur permet qu'une personne déléguée syndicale qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé ou une plateforme virtuelle pour le faire.

2-6.00 Transmission de documents

2-6.01 L'employeur rend accessible aux personnes employées une copie de toute directive ou de tout règlement concernant leurs conditions de travail.

2-6.02 Tous les documents de nature personnelle émanant de l'employeur sont acheminés aux personnes employées sous enveloppe scellée ou par transmission électronique sécurisée.

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

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

Les modifications apportées aux documents cités à l'alinéa précédent sont transmises aux personnes employées visées.

2-6.04 La personne employée reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2.7.00 Droit d'affichage

2-7.01 L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, ou sur l'intranet, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-7.02 Le syndicat, par une personne représentant dûment autorisée, peut afficher sur les tableaux installés ou sur l'intranet par l'employeur :

- a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat;
- b) les ordres du jour du comité prévu par la section 3-4.00 de la convention ainsi que les comptes rendus signés par les parties;
- c) tout autre document de nature syndicale signé par une personne représentante ou autorisée du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.

2-7.03 Le syndicat peut utiliser les technologies de l'information et des communications de l'employeur dans toutes les circonstances pertinentes, en s'assurant de l'informer.

CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

3-1.01 La personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction des services administratifs.

Elle reçoit une copie, papier ou numérique, de tout document préjudiciable versé à son dossier.

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

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

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

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

Avertissement

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

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

Relevé provisoire

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

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

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

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, la personne employée ne peut pas être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant quarante-cinq (45)

jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant quarante-cinq (45) jours peut être contestée par grief.

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

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

Reclassement

- 3-1.07** La personne employée peut demander à l'employeur son reclassement dans une catégorie du même niveau que celle à laquelle elle appartient.

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

Réorientation professionnelle

- 3-1.08** La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle la personne employée se voit attribuer à sa demande un emploi d'une catégorie d'un niveau inférieur à celui qu'elle occupe.

- 3-1.09** Le taux de traitement de la personne employée dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne employée avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu de son nouvel emploi.

Rétrogradation

- 3-1.10** La rétrogradation est une mesure par laquelle la personne employée se voit attribuer un emploi d'une catégorie d'un niveau inférieur à celui qu'elle occupe.

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

- 3-1.11** L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de la personne employée lorsque celle-ci ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa catégorie 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 la personne employée par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision, ainsi que le(s) nouveau(x) emploi(s) envisagé(s).

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.10 à 3-1.14.

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

3-1.12 Si elle veut contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur, la personne employée doit soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition de l'avis de l'employeur.

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

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

3-1.13 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

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

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

3-1.14 Le taux de traitement de la personne employée est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne employée avait droit avant sa rétrogradation, pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu par le nouvel emploi auquel elle est rétrogradée;
- b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend la personne employée inhabile à exercer les attributions caractéristiques de son emploi, le taux de traitement doit être conforme à celui du niveau d'emploi du nouvel emploi de la personne employée.

Congédiement administratif

3-1.15 L'employeur peut congédier la personne employée :

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

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

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

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie du présent article.

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

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

3-2.00 Mesures disciplinaires

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

3-2.02 Dans le cas d'une réprimande, d'une suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit au plus tard trente (30) jours après le ou les événements ou la connaissance de tous les faits pertinents liés à ce ou ces événements par l'employeur, de la mesure disciplinaire à moins que dans les cinq (5) jours, la personne employée ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

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

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

- a) soit en maintenant la décision de l'employeur;
- b) soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
- c) soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;
- d) soit en réinstallant la personne employée dans ses attributions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, la somme forfaitaire, son supplément de traitement prévu par les articles 4-1.0 ainsi qu'une prime prévue par le chapitre 7-0.00 et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

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

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

3-2.06 La personne employée convoquée à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de sa déléguée ou de son délégué syndical. L'employeur doit lui fournir par écrit les motifs de sa suspension ou de son congédiement dans les 24 heures suivant la rencontre.

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

3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilités professionnelles

Langue de travail

- 3-3.01** Aucune personne employée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 3-3.02** La personne employée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.
- 3-3.03** Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des personnes employées qui ont des lacunes dans leurs communications orales ou écrites en français; ces cours sont aux frais de l'employeur.

Pratique et responsabilités professionnelles

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

L'employeur attribue à la personne employée de façon principale et habituelle, des fonctions, tâches et activités correspondant à sa description d'emploi, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire ou modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service.

L'employeur précise par écrit à la personne employée, sur demande de celle-ci, les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

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

L'employeur fournit aux personnes employées 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 personnes employées, les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

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

quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne employée.

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

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

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

3-4.00 Comité des relations professionnelles

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

Ce comité est constitué d'au plus deux représentantes ou représentants de chacune des parties.

Les parties peuvent s'adjoindre les personnes-ressources qu'elles jugent appropriées.

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

- a) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de directive touchant les personnes employées;
- b) de contribuer au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle entre l'employeur et ses personnes employées;
- c) de discuter des problèmes reliés à la santé et à la sécurité au travail;
- d) de discuter des problèmes reliés à la charge de travail;
- e) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00;
- f) de discuter des problèmes d'application de la section 3-5.00;
- g) de discuter des problèmes reliés à l'introduction et à la réalisation de changements technologiques;
- h) de discuter de questions reliées au milieu de travail des personnes employées, dont celles des nouveaux modes de prestation de travail, notamment le télétravail et de convenir de ses modalités d'application;
- i) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille;
- j) de discuter de la mobilité des personnes employées à l'INESSS;

- k) d'identifier les besoins en formation, d'établir ceux qui sont prioritaires et de proposer des activités de perfectionnement pouvant répondre à ces besoins;
- l) de discuter, notamment, de l'application des articles qui suivent, et ce, en conformité avec les dispositions déjà existantes de la convention :
 - 1-4.05
 - 1-5.03
 - 3-3.05 (1^{er} alinéa)
 - 4-1.03 et 4-1.07
 - 6-7.04 et 6-7.07
 - 10-2.04

et d'autres sujets sur lesquels l'employeur doit informer le syndicat.
- m) de discuter de l'introduction d'un nouveau titre d'emploi dans une des catégories de l'annexe B.
- n) de discuter des problèmes reliés à l'application des lettres d'entente.

Dispositions diverses

3-4.03 Les membres du comité des relations professionnelles prévu par la présente section sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.

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

3-4.05 Le comité de relations professionnelles doit adopter des règles de procédure pour son bon fonctionnement et pour sa régie interne notamment quant aux libérations des membres.

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.

3-4.06 Avant la réunion de ce comité, l'employeur fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour. Après la réunion, l'employeur rend disponible le compte rendu, approuvé par les parties, aux personnes employées dans la section appropriée de l'intranet.

3-4.07 L'employeur s'engage, par l'entremise de ce comité, à informer le syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des personnes employées.

3-5.00 Sous-traitance

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

3-5.02 Les parties conviennent que lorsque l'employeur envisage de confier sur une base temporaire à un sous-traitant l'exécution de certains travaux de nature professionnelle, il en informe le syndicat dans un délai d'au moins quinze (15) 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 devra avoir respecté les paramètres suivants :

- a) les compétences requises ne sont pas disponibles à l'interne; ou

- b) la situation présente un caractère d'urgence et les travaux doivent débiter dans moins de trente (30) jours; ou
- c) les ressources internes ne peuvent y être affectées ou elles ne peuvent exécuter le travail dans les délais requis; ou
- d) s'il y a un poste disponible, le processus de dotation n'a pas permis de le combler.

Le défaut d'informer le syndicat peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à la section 9-1.00.

- 3-5.03** Le syndicat peut demander une rencontre spéciale du comité des relations professionnelles pour discuter des contrats de service octroyés au cours de l'année, faire, le cas échéant, toute demande d'information et faire les recommandations appropriées. Cette rencontre peut également traiter des problèmes d'organisation du travail découlant de la sous-traitance.
- 3-5.04** Lorsqu'en respect de l'article 3-5.02, l'employeur confie des activités de nature professionnelle à un tiers, il transmet au comité des relations professionnelles une copie du contrat de sous-traitance attribué, sous réserve de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.
- 3-5.05** Une personne employée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.
- 3-5.06** L'attribution de tels contrats ne devra pas diminuer le nombre de personnes employées.

CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 Durée du travail

Horaire de travail

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

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

4-1.02 Aux fins de la présente convention collective :

- a) l'horaire est déterminé par l'employeur selon les besoins du service et se situe entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30);
- b) la période de repas est d'une durée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30); cette durée est établie par entente entre l'employeur et les représentantes et représentants du syndicat. Les régimes actuels, quant à la durée du repas, sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne;
- c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour la personne employée dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre l'employeur et les représentantes et représentants du syndicat. Les régimes actuels quant aux moments de la prise de ces périodes de repos sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne;
- d) l'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h).

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

Malgré le premier alinéa, un aménagement des heures et de la semaine de travail peut être implanté par les parties sous réserve d'une entente au comité des relations professionnelles. Cet aménagement peut comprendre la possibilité d'horaires particuliers ou comprimés, notamment à cause de responsabilités parentales.

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

Dans le cas où la personne employée doit exécuter du travail en dehors des heures normales de travail, elle peut aménager son horaire de façon à répartir le nombre d'heures de travail quotidien à l'intérieur d'une même semaine, avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

4-1.05 Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur, lorsque les attributions d'une personne employée font en sorte que son horaire de travail est régulièrement supérieur à trente-cinq (35) heures par semaine. L'horaire spécial de travail établi est de plus de trente-cinq (35) heures par semaine et ne peut dépasser quarante (40) heures par semaine.

À cet effet, l'employeur doit convenir avec la personne employée des modalités et de la période visée. La personne employée peut mettre fin à l'horaire spécial en tout temps.

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

- a) la charge de travail le justifie notamment dans le cadre de la réalisation d'un mandat prioritaire;
- b) la charge de travail le justifie notamment dans le cadre de la réalisation d'un mandat à portée gouvernementale ou institutionnelle;
- c) les heures de travail sont conditionnées par une charge de travail qui justifie l'établissement d'un tel horaire;
- d) Les heures de travail sont conditionnées par une amplitude qui s'étend au-delà des heures normales compte tenu des impératifs liés aux fonctions et qui justifie l'établissement d'un tel horaire;
- e) Le travail est exercé à l'intérieur d'un service dont les besoins d'efficacité requièrent l'établissement d'un tel horaire pour une ou des personnes employées de l'unité administrative visée.

L'employeur peut mettre fin à l'horaire spécial d'une personne employée après l'en avoir avisé au moins quinze (15) jours à l'avance.

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

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

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

Horaire variable

- 4-1.07** L'horaire variable et l'horaire d'été sont disponibles pour l'ensemble des personnes employées selon les modalités convenues en comité des relations professionnelles. Ces modalités devront comprendre les règles portant sur des modalités d'exclusion d'une personne employée ou d'un poste.

Télétravail

- 4-1.08** Le télétravail est disponible pour l'ensemble des personnes employées, selon les modalités prévues par la politique en vigueur.

4-2.00 Heures supplémentaires

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

- a) un jour férié;

- b) le samedi et le dimanche ou du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail ou les heures de travail effectuées avant le début de sa journée normale de travail pour la personne employée dont l'horaire normal est défini aux articles 4-1.01 et 4-1.02 de la convention;
- c) le samedi, le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, pour la personne employée dont la semaine normale de travail est définie à l'article 4-1.04, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, elle fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;
- d) en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour la personne employée dont l'horaire de travail est établi en vertu de l'article 4-1.05;
- e) à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail;
- f) en sus de sept (7) heures dans une journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail pour la personne employée à temps réduit et pour la personne employée régulière à temps partiel;
- g) en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne employée, sauf le temps consacré à un repas.

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

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

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

4-2.03 Les congés accumulés selon l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée.

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

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

De plus, la personne employée qui a confirmé par écrit sa date de retraite à survenir au cours des vingt-quatre (24) mois suivants la fin de l'année financière visée peut demander de maintenir sa réserve en vue de l'utiliser en préretraite selon des modalités à convenir avec l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

4-2.08 La personne employée n'est pas tenue d'accepter de faire du surtemps lorsque sa présence est nécessaire pour remplir des obligations familiales ou qu'elle a déjà effectué plus de quinze (15) heures de temps supplémentaire dans sa semaine normale de travail.

4-3.00 Vacances

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

Pour la détermination du nombre de jours de vacances auxquels la personne employée a droit, le service effectué chez d'autres employeurs visés par les régimes de retraite du secteur public et parapublic est considéré, et ce, via l'ajout du service aux fins de l'admissibilité à une rente de retraite reconnue par Retraite Québec, et ce, pour les périodes non concurrentielles au service déjà reconnu par l'employeur (ancienneté).

Vacances - table d'accumulation

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	Moins de 15 ans (20)	15 ans (21)	16 ans (22)	17 ans (23)	18 ans (24)	19 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

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

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	Moins de 15 ans (20)	15 ans (21)	16 ans (22)	17 ans (23)	18 ans (24)	19 ans et plus (25)
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

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

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

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

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

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

La personne employée qui en fait la demande vingt et un (21) jours à l'avance peut recevoir, avant de quitter, toute paie qui lui serait versée pendant la période de ses vacances.

4-3.04 La personne employée qui, au 30 avril, n'a pas un (1) an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de vacances, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.

4-3.05 Aux fins de calcul, la personne employée embauchée entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

4-3.06 La personne employée qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi au cours ou à la fin de sa période de probation, de son congédiement, de sa retraite ou de son décès, n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances qu'elle n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

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

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

4-3.07 Les personnes employées choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

Pour les vacances du 1^{er} juin au 30 novembre, la personne employée soumet ses choix au plus tard le 31 mars. Pour les vacances du 1^{er} décembre au 31 mai, la personne employée soumet ses choix au plus tard le 30 septembre. L'employeur doit afficher la liste des dates de vacances à la vue des personnes employées au plus tard trente (30) jours suivant l'échéance de la date de soumission des demandes.

4-3.08 Sauf permission expresse de l'employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, la personne employée doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

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

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

4-3.09 La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité définie à l'article 8-1.03 ou d'un congé prévu par la section 8-3.00 se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances, à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

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

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

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

4-3.10 Si un jour férié et chômé prévu par la section 4-4.00 coïncide avec la période des vacances annuelles de la personne employée, celle-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée.

4-3.11 L'employeur doit, à la demande de la personne employée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues, lorsque celle-ci, à la demande de l'employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.

4-3.12 Malgré l'article 4-3.07, l'employeur peut autoriser un nouveau choix à la personne employée qui désire changer la date de ses vacances.

4-3.13 Sous réserve des articles 4-3.09 et 4-3.11, la personne employée se voit reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié des jours de vacances ou, pour la personne employée à temps réduit et la personne employée régulière à temps partiel, la moitié des crédits auxquels elle aura droit l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reportés ne peut dépasser dix (10).

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

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

- 4-3.14** La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu par la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, conformément à l'article 4-3.12.

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

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

- 4-3.15** Après approbation de l'employeur, la personne employée peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours.

Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 4-3.06 et du nombre de jours auxquels la personne employée aura droit au 1^{er} avril suivant.

- 4-3.16** Lorsqu'une personne employée en vacances est rappelée sur les lieux du travail ou doit effectuer le travail de son domicile, et ce, au cours de ses vacances, une heure de travail minimum est rémunérée. Ces heures sont rémunérées au double de son taux horaire.

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 à l'annexe F sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05.

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

Les dispositions précédentes s'appliquent aussi à la personne employée régulière à temps partiel.

4-5.00 Congés pour événements familiaux

Mariage ou union civile

4-5.01 La personne employée a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont 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 qu'elle y assiste. La personne employée a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

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

Décès

4-5.03 La personne employée a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille ou de son enfant à charge : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe n) de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs, sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents :
 - i) si la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne employée : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
 - ii) si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de la personne employée : une (1) journée;
- e) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe o) de l'article 1-1.01 : une (1) journée. De plus, la personne employée peut s'absenter quatre (4) jours additionnels ouvrables consécutifs, sans traitement.

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

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

Sur demande présentée à l'employeur et sous réserve de l'application du chapitre 4-3.00, les journées d'absence peuvent être reportées à l'intérieur des douze (12) mois suivants le décès

- 4-5.04** À l'occasion du décès ou des funérailles de son petit-enfant, la personne employée a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter une (1) journée, sans traitement.

Changement de domicile

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

Congés pour responsabilités familiales et parentales

- 4-5.06** La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne employée doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

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

- 4-5.07** Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, la personne employée peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :
- a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
 - b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail, en raison de son état de santé;
 - c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle la personne employée agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail;
 - d) en raison d'une situation de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont la personne employée a été victime.

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

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

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

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

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

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

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

4-5.10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée.

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

4-5.11 Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, la personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

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

4-6.00 Congés pour affaires judiciaires

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

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

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

4-7.00 Congés sans traitement

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

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

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

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.02 à 4-7.06 et de l'article 4-7.11, la personne employée peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

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

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

La personne employée qui désire mettre fin à un congé sans traitement au cours de la période de congé obtenu en vertu de l'article 4-7.01 doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La personne employée qui désire mettre fin à un congé sans traitement au cours de la période de congé obtenu en vertu du présent article doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

4-7.07 Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, la personne employée doit communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.08 À son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent.

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

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

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

Congé pour fonder une entreprise

- 4-7.11** Sous réserve du *Code d'éthique et de déontologie applicable aux employés*, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à la personne employée régulière de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée.
- 4-7.12** La personne employée qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas, et au moins quinze (15) jours dans le deuxième cas. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 4-7.13** Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent.
- Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

Congé sans traitement à traitement différé

- 4-7.14** La personne employée régulière qui n'est pas à temps réduit peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.
- En cas de refus et à la demande de la personne employée, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.
- 4-7.15** Ce congé permet à la personne employée de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.
- 4-7.16** Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée d'offrir à nouveau une prestation de service à 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.
- 4-7.17** Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent.
- Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.
- 4-7.18** La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant son retour au travail.
- 4-7.19** La convention s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.
- 4-7.20** La personne employée demande de bénéficier de l'une ou de l'autre des options suivantes :
- a) option de 2 ans : de 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;
 - b) option de 3 ans : de 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;

- c) option de 4 ans : de 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- d) option de 5 ans : de 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

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

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

- 4-7.21** Au moment de sa demande, la personne employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.
- 4-7.22** Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.44, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années, si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 4-7.23** Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4-7.40 s'appliquent en les adaptant.
- 4-7.24** La personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4-7.25** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option, y compris le congé sans traitement.
- 4-7.26** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement, et l'option est alors prolongée d'autant. Le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

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

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, la personne employée bénéficie, le cas échéant, de la partie

résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.23, 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.

4-7.27 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 4-7.15 et la personne employée doit payer sa quote-part.

4-7.28 Aux fins de l'assurance traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

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

4-7.29 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et la personne employée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la personne participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18.

4-7.30 Aux fins de l'assurance traitement, la personne employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perde jusqu'au début du congé planifié :

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

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

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

4-7.31 La personne employée est traitée selon les articles 4-7.28 à 4-7.30, si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

- a) soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée. Selon le cas :
 - i) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
 - ii) par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;
- b) soit à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.23.

4-7.32 Au cours du congé sans traitement, la personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.33 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.34 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

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

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

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

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

4-7.36 Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée selon les articles 4-7.34 et 4-7.35 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par la personne employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

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

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

4-7.37 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement, s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

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

4-7.38 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.39 Aux fins des sections 7-1.00 et 7-3.00 ainsi que l'article 4-1.05, la personne employée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni allocation, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle reçoit entièrement ses primes, ses allocations, sa rémunération additionnelle, son supplément et sa majoration de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

4-7.40 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) la personne employée qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;
- b) la personne employée doit rembourser, conformément à l'article 4-7.43, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;
- c) la personne employée est remboursée d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;
- d) le calcul d'une somme due par l'employeur ou par la personne employée s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :
 - la somme reçue par la personne employée durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement de la personne employée selon l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne employée; si le solde est positif, la personne employée rembourse ce solde à l'employeur, sans intérêt;
- e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne employée peut cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux cents pour cent [200 %] RREGOP, cent pour cent [100 %] RRF).

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

4-7.41 La participation à l'option choisie par la personne employée est maintenue à la suite d'une affectation ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4-7.43, si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une [1] année de service pour chaque année de participation à l'option);
- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite, si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.42 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujéti à une cotisation, si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

4-7.43 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que la personne employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

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

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paye de la personne employée.

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

4-7.44 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à la personne employée, selon la durée du congé et l'option choisie :

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

4-7.45 Les articles 4-7.14 à 4-7.42 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-8.00 Charges publiques

4-8.01 La personne employée qui est candidate à la fonction de maire, de conseillère ou de conseiller municipal, 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'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour la personne employée qui, lors d'une élection, agit à titre de directrice 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, réviseuse ou réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME DE MAINTIEN EN EMPLOI

5-1.00 Dispositions générales

5-1.01 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux personnes employées leur maintien en emploi.

L'employeur prend tous les moyens à sa disposition pour éviter de mettre à pied des personnes employées.

Réduction de personnel

5-1.02 Si l'une des circonstances suivantes survient, l'employeur doit consulter le syndicat, dans un délai raisonnable, par le biais du comité des relations professionnelles :

- a) lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe de personnes employées et d'entraîner leur déplacement ou recyclage;
- b) lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe de personnes employées;
- c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative;
- d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;
- e) lors d'un surplus de personnes employées, c'est-à-dire lorsque le nombre de postes dans un emploi devient inférieur au nombre de personnes employées de cet emploi.

5-1.03 Aux fins de cette consultation, l'employeur fournit les informations sur les circonstances conduisant à la réduction de personnel et sur les mesures qu'il entend prendre pour effectuer cette réduction et limiter les effets sur son personnel. L'avis de consultation doit contenir en outre des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue, s'il y a lieu, le nombre de personnes employées affectées et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective. Le syndicat a trente (30) jours, à la suite de la consultation, pour déposer ses recommandations à l'employeur.

5-1.04 Si, à la suite de la consultation prévue à l'article 5-1.03, l'employeur doit mettre fin à l'emploi d'une personne employée, il identifie les personnes employées visées en procédant d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle qui a le plus d'ancienneté. Par la suite, les personnes employées visées sont celles qui ont le moins d'ancienneté. Les fins d'emploi se font selon la séquence suivante :

- a) il met fin à l'emploi de la sous-traitance et des personnes en prêt de service;
- b) il met fin à l'emploi de la personne employée occasionnelle ayant le moins d'ancienneté; et inscrit ce nom sur la liste de rappel prévue à la section 5-2.00;
- c) il met fin à l'emploi de la personne employée régulière ayant le moins d'ancienneté.

5-1.05 La personne employée régulière visée à l'article 5-1.04 c) ou déplacée en vertu du paragraphe a) du présent article doit choisir l'une des 4 options suivantes :

- a) Il déplace la personne employée occasionnelle ou régulière ayant le moins d'ancienneté :
 - 1. d'un même titre d'emploi dans son unité administrative;
 - 2. d'un même titre d'emploi dans une autre unité administrative;
 - 3. d'un titre d'emploi de même classe, pourvu qu'elle ait les qualifications requises et qu'elle soit en mesure d'effectuer les tâches reliées à l'emploi visé;
 - 4. d'un titre d'emploi de classe inférieure, pourvu qu'elle ait les qualifications requises et qu'elle soit en mesure d'effectuer les tâches reliées à l'emploi visé.
- b) son nom est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.01 pour une période de vingt-quatre (24) mois à partir de la date de mise à pied signifiée par l'employeur dans l'avis prévu à l'article 5-1.06 l'informant que son emploi prendra fin pour un des motifs prévus à l'article 5-1.02;
- c) elle bénéficie d'une indemnité de départ équivalant à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté cumulée à la date de mise à pied signifiée par l'employeur dans l'avis prévu à l'article 5-1.06, et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois. Elle ne pourra réintégrer un poste chez l'employeur pour une période égale à celle ayant servi au calcul de l'indemnité;
- d) en lieu et place de l'option c), elle demande à l'employeur de bénéficier d'une période de maintien en emploi d'un (1) mois par année d'ancienneté cumulée à la date de mise à pied signifiée par l'employeur dans l'avis prévu à l'article 5-1.09, et ce, jusqu'à un maximum de six (6) mois, tout en étant inscrite sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois. L'employeur donne sa réponse dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

5-1.06 La personne employée occasionnelle visée par le non-renouvellement d'un contrat à la fin de celui-ci se voit offrir le ou les emplois occasionnels vacants de même titre d'emploi pourvu qu'elle ait les qualifications requises, qu'elle soit en mesure d'effectuer les tâches reliées à l'emploi visé, qu'elle ait un rendement satisfaisant et qu'elle ait terminé sa période de probation.

Si aucun emploi n'est vacant, la personne employée occasionnelle se voit inscrire son nom sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois. Dans ce cas, la personne employée dont l'emploi a pris fin est affectée de façon prioritaire, après la personne employée régulière et par ordre d'ancienneté, dès qu'un emploi de même titre d'emploi devient vacant. La personne employée doit détenir les qualifications requises et être en mesure d'effectuer les tâches reliées à l'emploi visé. L'emploi octroyé à la personne employée visée par cet article n'est pas affiché et ne fait pas l'objet d'une entrevue de sélection.

5-1.07 La personne employée occasionnelle inscrite sur la liste de rappel qui n'a pas été affectée à un emploi de même titre d'emploi en vertu de l'article 5-1.06 a priorité si un emploi de même classe d'emploi devient vacant. Pour obtenir cet emploi, la personne employée visée doit détenir les qualifications requises et être en mesure d'effectuer les tâches reliées à l'emploi visé.

5-1.08 La personne employée visée par les articles 5-1.06 et 5-1.07 a droit à deux refus au cours de la période de douze (12) mois d'inscription à la liste de rappel. Dans le cas où la personne employée refuse une offre d'emploi sans raison valable, celle-ci est réputée avoir démissionné.

5-1.09 La personne employée visée par l'article 5-1.05 reçoit un avis écrit de l'employeur et bénéficie d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour lui communiquer par écrit l'option choisie parmi celles

prévues à l'article 5-1.05. Une copie de l'avis est envoyée à la conseillère ou au conseiller du syndicat.

À défaut pour la personne employée de répondre dans le délai prévu au premier alinéa, celle-ci est inscrite sur la liste de rappel selon les dispositions prévues à l'article 5-1.05 b).

En situation exceptionnelle, le délai de dix (10) jours ouvrables mentionné au premier paragraphe pourra être prolongé par l'employeur, à la demande motivée de la personne employée.

5-2.00 Liste de rappel

5-2.01 Aux fins de l'application de la présente section, l'employeur constitue une liste de rappel sur laquelle il place les noms des personnes employées mises à pied en application de la section 5-1.00.

5-2.02 L'employeur doit transmettre à la personne employée un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle elle doit se présenter au travail. Cet avis est envoyé par courriel ou, si la personne employée ne fournit pas d'adresse de courriel valide, par lettre recommandée à la dernière adresse connue de la personne employée. Il incombe à la personne employée de prendre les moyens nécessaires pour que l'employeur puisse le rejoindre par courrier recommandé en tout temps. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

La personne employée a un délai de sept (7) jours suivant l'envoi du courriel ou la mise à la poste de l'avis de rappel pour informer l'employeur par écrit de son acceptation ou de son refus.

Si l'employeur n'a pas reçu de réponse de la personne employée à l'expiration de ce délai de sept (7) jours, il peut rappeler au travail la personne employée suivante inscrite sur la liste de rappel. Le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis de rappel est considéré comme un refus de l'offre aux fins de l'application du présent article.

5-2.03 Si plusieurs personnes employées sont inscrites sur la liste de rappel, celle qui est rappelée en premier est celle qui a le plus d'ancienneté, qui possède les qualifications requises et qui est en mesure d'effectuer les tâches reliées à cet emploi. Si deux personnes employées ont la même ancienneté, l'employeur rappelle d'abord la première inscrite sur la liste. Si deux personnes employées ayant la même ancienneté sont inscrites le même jour sur la liste, l'employeur procède à un tirage au sort en présence d'une ou d'un délégué syndical.

5-2.04 Aux fins du calcul de l'ancienneté, la personne employée rappelée au travail en application de la présente section se voit créditer l'ancienneté qu'elle avait accumulée à la date de sa mise à pied. La période pendant laquelle elle a été inscrite sur la liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins du présent article.

5-2.05 Le nom de la personne employée est rayé de la liste de rappel dans les cas suivants :

- a) après deux (2) refus consécutifs d'occuper un emploi offert. L'omission de répondre à l'employeur à la suite d'un avis de rappel est considérée comme un refus;
- b) après vingt-quatre (24) mois de la date d'inscription sur la liste de rappel;
- c) lorsqu'elle est de retour sur un poste régulier.

5-2.06 Si une personne employée est rappelée pour occuper un poste occasionnel, son nom demeure sur la liste de rappel.

- 5-2.07** La réserve de congés de maladie de la personne employée inscrite sur la liste de rappel est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel de moins d'un an.
- 5-2.08** Les crédits de congés de maladie de la personne employée régulière mise à pied sont payés conformément à l'article 8-1.35 lorsque son nom est rayé de la liste de rappel. Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant le retrait de son nom, sur la base du traitement de la personne employée au moment de sa mise à pied.

CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 Classification

6-1.01 La classification des emplois est faite conformément à l'annexe B de la convention collective.

6-1.02 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur juge nécessaire d'introduire un nouveau titre d'emploi ou une nouvelle catégorie d'emploi, il doit consulter le comité des relations professionnelles sur ces changements.

Le comité des relations professionnelles dispose de trente (30) jours, après la tenue de cette rencontre, pour en venir à une entente.

À défaut d'entente dans le délai imparti, l'employeur procède aux changements et en informe le syndicat.

6-1.03 Le syndicat peut dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur, déposer un grief, lequel sera porté directement à l'arbitrage selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

Dans le cas de l'introduction d'une catégorie d'emplois, l'arbitre devra confirmer la décision de l'employeur ou rendre sa décision en tenant compte de ce qui est déjà prévu à l'annexe B. L'arbitre ne peut ajouter ou soustraire d'emplois, de catégories d'emplois ou de niveaux.

L'arbitre choisi ou désigné selon le chapitre 9-0.00 a plein pouvoir pour ordonner le paiement de la rétroactivité qui ne pourra être antérieure à la date effective de l'exercice de l'emploi par la personne employée. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que les personnes employées concernées.

6-1.04 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur juge nécessaire d'introduire un nouveau niveau, les parties devront convenir d'une entente à cet effet, notamment sur l'échelle de traitement correspondante.

6-1.05 La personne employée se voit confier des fonctions, des tâches et des activités correspondant aux attributions caractéristiques de sa catégorie d'emplois.

6-1.06 La personne employée dont les attributions principales et habituelles ne correspondent pas aux caractéristiques de sa catégorie d'emplois peut demander d'être reclassée, si elle répond aux conditions d'admission de la catégorie d'emplois dont les caractéristiques correspondent à celles qu'elle prétend exercer.

Si l'employeur accepte la demande, la date de présentation de la demande est la date utilisée lors d'un ajustement salarial.

Si l'employeur n'accepte pas la demande, il devra s'assurer que la personne employée se voit confier des attributions correspondant à sa catégorie d'emplois.

6-2.00 Classement

6-2.01 La personne employée, dès son embauche, se voit classée dans l'une des catégories d'emploi et au niveau prévus à l'annexe B. Son taux de traitement dans l'échelle correspondant à ce niveau est déterminé par l'employeur, en fonction de son expérience pertinente et de sa scolarité.

6-2.02 Lors d'une promotion, la personne employée est classée à l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qui lui était appliqué dans son ancienne échelle et qui lui assure que son traitement est majoré d'au moins cinq pour cent (5 %).

6-2.03 La personne employée qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération* peut, dans les trois (3) mois suivant l'accession à un niveau d'emploi, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement. La personne employée fait sa demande à l'employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

6-3.00 Ancienneté

6-3.01 L'ancienneté de la personne employée est constituée de la façon prévue ci-après :

- a) Pour la personne employée déjà à l'emploi à la date de la signature de la convention collective, de sa période d'emploi postérieure au 28 avril 2023; et
- b) des périodes d'emploi à titre de personne employée régulière depuis sa nomination, si celle-ci est postérieure au 28 avril 2023; et
- c) des périodes d'emploi à titre de personne employée occasionnelle postérieures au 28 avril 2023 et excluant les périodes de mises à pied.

L'ancienneté se calcule en année et en jours.

Aux fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à sept (7) heures, étant entendu que la personne employée ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Malgré ce qui précède, pour la personne employée dont l'horaire a été régulièrement majoré en application de la section 4-1.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien.

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

6-3.02 L'ancienneté de la personne employée occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les heures prévues à son horaire normal ou à son horaire majoré si la durée de sa semaine de travail a été modifiée conformément à l'article 4-1.05.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours, étant entendu que la personne employée ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

6-3.03 Le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste d'ancienneté au 31 janvier et l'affiche durant trente (30) jours. L'employeur rend également disponible la liste d'ancienneté sur l'intranet. Cette liste peut être contestée durant la période d'affichage.

6-3.04 Sous réserve de l'article 5-2.03, en cas d'égalité d'ancienneté, l'employeur procède, au besoin, à un tirage au sort en présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical.

- 6-3.05** La personne employée régulière perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :
- a) démission;
 - b) fin d'emploi au cours de la période de probation;
 - c) congédiement administratif ou disciplinaire;
 - d) après le délai d'inscription de vingt-quatre (24) mois sur la liste de rappel prévue à la section 5-2.00;
 - e) retraite.

6-3.06 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme un jour ouvrable.

6-4.00 Période de probation

6-4.01 Toute nouvelle personne employée, occasionnelle ou régulière, est soumise à une période de probation de douze (12) mois effectivement travaillés. Une fois la période de probation continue de douze (12) mois, complétée avec succès, la personne employée est maintenue dans ses fonctions et les dispositions de la convention collective se rattachant à son statut de personne employée, prévu à l'article 1-1.01, tel que déterminé lors de son embauche, s'appliquent.

6-4.02 Une personne employée peut poser sa candidature pour occuper un autre emploi que celui qu'elle occupe. La personne employée qui souhaite occuper un autre emploi doit détenir les qualifications requises pour l'occuper.

La personne employée dont la période de probation de 12 mois n'a pas été complétée n'est pas admissible à se prévaloir d'une affectation temporaire sur un emploi de même titre, en vertu de l'article 6-8.02.

Une fois la période de probation pour un emploi complétée avec succès, la personne employée qui obtient un nouvel emploi, dont le nom du titre d'emploi est le même, est toujours considérée comme ayant complété sa période de probation.

6-4.03 Lors de l'obtention d'un poste régulier de même classe, ayant pour effet de modifier le nom du titre d'emploi de la personne employée, celle-ci doit accomplir avec succès une nouvelle période de probation de douze (12) mois.

La personne employée qui ne réussit pas sa période de probation ou qui, pendant cette période, souhaite réintégrer l'emploi qu'elle occupait avant l'obtention de ce nouvel emploi, se voit réintégrée dans cet emploi précédent.

6-4.04 Lors d'une promotion, la personne employée doit accomplir avec succès une nouvelle période de probation de douze (12) mois. Elle reçoit le taux de traitement prévu pour le niveau d'emploi auquel elle accède, conformément à l'article 6-2.02.

La personne employée qui ne réussit pas sa période de probation se voit réintégrée dans le niveau d'emploi auquel elle appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée dans ce niveau d'emploi.

6-4.05 Toute période d'invalidité pendant laquelle la personne employée reçoit son traitement ou une indemnisation suspend la période de probation.

Si une maladie, un accident ou la prise d'un congé non rémunéré vient suspendre la période de probation prévue à la section 6-4.00, celle-ci se poursuit au retour de la personne employée.

6-4.06 L'employeur remet à la personne employée, à son entrée en fonction, une description écrite de ses attributions. La personne employée est informée du travail qu'elle a à accomplir ainsi que de la supervision professionnelle dont elle pourra .r.

6-4.07 L'employeur fait l'appréciation de la contribution de la personne employée avant la fin du sixième mois effectivement travaillé qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un (1) mois avant la fin de sa période de probation.

6-4.08 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi de la personne employée au cours ou à la fin de sa période de 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'appréciation de la contribution de la personne employée.

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

6-4.09 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 6-4.08 interrompt, à compter de sa date de transmission ou d'expédition par courrier recommandé, la période de probation prévue à l'article 6-4.01.

6-4.10 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de la personne employée au cours ou à la fin de sa période de 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'éviter l'acquisition par la personne employée de droits résultant de la réussite de sa période de probation.

6-4.11 L'employée enceinte dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin de sa période de probation, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou en congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité et elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

6-5.00 Évaluation

6-5.01 L'appréciation de sa contribution par ses supérieures ou supérieurs concerne les résultats du travail atteints par la personne employée, eu égard :

- a) à la description de ses attributions;
- b) à la formulation de ses responsabilités et de ses mandats;
- c) à la signification des attentes en termes d'objectifs, de contribution à fournir ainsi que de connaissances, d'habiletés professionnelles, de compétences et de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail;

Le tout est en relation avec l'exercice de l'emploi et repose sur des faits observables, quantifiables ou qualifiables.

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

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

6-5.02 Sous réserve de l'article 6-4.07 concernant l'évaluation de la personne employée, cette évaluation s'effectue au moins une (1) fois par année.

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

6-5.03 Si l'employeur ne procède pas à une ou des appréciations de contribution, le rendement de la personne employée est jugé satisfaisant.

6-5.04 L'appréciation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieures ou les supérieurs de la personne employée; cette dernière en reçoit une copie de sa supérieure ou de son supérieur et signe l'original pour attester qu'elle l'a reçue. Si elle refuse de signer l'original, elle est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.

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

6-5.05 À compter de la date de la réception de sa copie, la personne employée dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, à sa supérieure ou à son supérieur ses commentaires sur l'appréciation. Ceux-ci sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de la personne employée et signés par sa supérieure ou son supérieur immédiat. Si, dans ce délai de trente (30) jours, la personne employée conteste les faits sur lesquels son appréciation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis.

Le délai de soumission des commentaires pour la personne employée qui doit s'absenter pour un motif prévu à la convention collective pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs est prolongé pour la durée de son absence.

6-5.06 La personne employée doit, le cas échéant, évaluer des salariés non-membres de l'unité de négociation. La personne employée dont les attributions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur doit, à la demande de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des personnes employées de même que des salariés non-membres de l'unité de négociation, dont elle assume la supervision sur le plan professionnel.

6-6.00 Progression dans le niveau d'emploi

Avancement d'échelon

6-6.01 Pour les personnes employées embauchées avant la signature de la convention collective 2018-2023 :

L'avancement d'échelon est accordé sur contribution satisfaisante, selon les règles d'avancement suivantes :

- a) pour les classes C3, C4, C5 la durée de séjour dans un échelon est d'un (1) an, sauf dans le cas des huit (8) premiers échelons dont la durée de séjour est de six (6) mois;
- b) pour les classes C1 et C2, la durée de séjour dans un échelon est d'un (1) an.

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

2025	2026	2027
13 avril 2025	19 avril 2026	25 avril 2027
26 octobre 2025	18 octobre 2026	24 octobre 2027

Pour les personnes employées embauchées après la signature de la convention collective 2018-2023.

L'avancement d'échelon est accordé sur contribution satisfaisante, selon les règles d'avancement suivantes :

- a) pour les classes C3, C4, C5 la durée de séjour dans un échelon est d'un (1) an, sauf dans le cas des huit (8) premiers échelons dont la durée de séjour est de six (6) mois;
- b) pour les classes C1 et C2, la durée de séjour dans un échelon est d'un (1) an.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de la personne employée occasionnelle qui devient une personne employée régulière à temps complet dans la même classe d'emploi et au même échelon est la date à laquelle celle-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté à cet échelon si, lors de l'obtention de son poste régulier, la personne employée n'a pas encore atteint l'échelon maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi.

L'avancement d'échelon semestriel (échelons 1 à 8 des classes C3, C4 et C5) pour la personne employée régulière ou occasionnelle occupant un poste à temps complet ou à temps partiel est accordé après 130 jours où elle a reçu son traitement et l'avancement d'échelon annuel (échelons 9 à 18 des classes C3, C4 et C5 et échelons 1 à 9 des classes C1 et C2) pour la personne employée régulière ou occasionnelle occupant un poste à temps complet ou à temps partiel est accordé après 260 jours où elle a reçu son traitement à taux simple.

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne employée en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, la personne employée en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, la personne employée en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, la personne employée en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, la personne employée en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, la personne employée en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, la personne employée en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne employée libérée en vertu de la section 2-3.00, la personne employée en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, ainsi que la personne employée répondant à la définition d'invalidité en vertu de l'article 8-1.03 n'est pas considérée comme absente du travail.

Mesures pour études de perfectionnement

- 6-6.02** La personne employée peut demander un boni ou un échelon additionnel pour études de perfectionnement selon la *Directive concernant l'attribution de la rémunération*.

6-7.00 Développement des ressources humaines

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) de les informer des objectifs de son plan annuel de développement des ressources humaines, des programmes disponibles et des règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines des personnes employées;
- b) de leur permettre de faire valoir formellement leur point de vue sur les besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour l'année financière visée;
- c) de les informer du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente, en fournissant un tableau indiquant le nom de la personne employée, le type de formation suivie et la date de la formation.

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

- 6-7.09** La sélection des personnes employées appelées à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines et aux diverses activités de formation s'effectue selon les critères généraux d'admissibilité et les critères particuliers de participation à ces programmes et à ces activités prévues par les politiques et les directives en vigueur.
- 6-7.10** Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, la personne employée ne peut être affectée à des attributions inférieures à celles qu'elle exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.
- 6-7.11** La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par la personne employée ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.
- 6-7.12** Lors d'une activité de développement des ressources humaines, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

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

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

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

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

- b) Sous réserve de l'article 6-7.15, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, la personne employée qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.
- c) Lorsque les dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement de la personne employée qui suit un programme de développement, ces dispositions particulières prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la présente convention collective.

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

- 6-7.13** Sous réserve de l'article 6-7.15, la personne employée qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié ou du congé hebdomadaire dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités durant un jour férié ou un congé hebdomadaire.
- 6-7.14** Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement de la personne employée qui suit un programme de développement prévalent dans ce cas. Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévues dans la section 7-4.00. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne employée est remise à l'employeur.
- 6-7.15** La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par la personne employée qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite de la réserve de vacances de cette personne employée, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus par cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus par la section 4-4.00.
- 6-7.16** L'acceptation de la demande de la personne employée 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 la personne employée nécessitent ce droit de pratique.

6-8.00 Dotation et mouvements du personnel

- 6-8.01** Lorsque l'employeur décide de combler un emploi, il considère ses personnes employées selon la séquence suivante :
- a) il procède au placement prioritaire d'une personne employée visée par les articles 3-1.07 à 3-1.14;
 - b) il procède au placement d'une personne employée régulière inscrit sur la liste de rappel visée au chapitre 5-0.00;
 - c) il procède par affichage des candidats de l'interne.
 - d) Il procède au placement d'une personne employée occasionnelle inscrite sur la liste de rappel visée au chapitre 5-0.00
 - e) il procède par affichage aux candidats de l'externe.

Affectation temporaire sur un emploi de même titre

- 6-8.02** Une personne employée peut poser sa candidature pour occuper une affectation temporaire telle que définie à l'article 1-1.00 b).

La personne employée qui souhaite occuper une telle affectation temporaire doit détenir les qualifications requises et le même titre d'emploi.

Pendant la durée de cette affectation, la personne employée ayant un statut régulier maintient son statut. L'emploi occupé par la personne employée ayant un statut régulier avant cette affectation est alors considéré temporairement dépourvu de son titulaire.

Au terme de l'affectation temporaire, la personne employée reprend l'emploi qu'elle occupait avant cette affectation. La personne employée qui veut mettre fin à son affectation avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- 6-8.03** La personne employée dont la période de probation de 12 mois n'a pas été complétée ne peut poser sa candidature pour occuper une affectation temporaire.
- 6-8.04** Dans tous les cas, la personne choisie est celle que l'employeur juge la plus apte à exercer adéquatement l'emploi et qui possède les compétences requises pour accomplir les tâches de l'emploi.
- 6-8.05** La personne employée qui participe à une activité de sélection, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité et est assujettie aux dispositions de la section 7-4.00 concernant les frais de déplacement.

Période d'essai

- 6-8.06** La personne employée qui occupe une affectation temporaire visée par l'article 6-8.02 dont la durée prévue est d'un (1) an et plus doit, pour être maintenue dans cette affectation, accomplir avec succès une période d'essai de 45 jours. La décision de l'employeur de retirer la personne employée de cette affectation temporaire pendant la période d'essai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Dans le cas où l'évaluation relative à la période d'essai prévue au paragraphe précédent n'aurait pas été effectuée, la période d'essai sera considérée comme complétée avec succès.

Dans certaines situations, cette période d'essai pourrait être prolongée, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

- 6-8.07** La personne employée peut être appelée par l'employeur, à remplacer temporairement une ou un cadre, à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une ou d'un cadre.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.02 si elle exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours consécutifs.
- 6-8.08** La personne employée peut être appelée par l'employeur à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit à la suite d'une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, les attributions d'un emploi de niveau supérieur.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 si elle exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours consécutifs.
- 6-8.09** L'employeur ne peut, durant les périodes prévues par la présente section, désigner une autre personne employée ou interrompre ces périodes dans le seul but d'éviter l'application des articles 6-8.07, 6-8.08, 7-3.02 et 7-3.03.

- 6-8.10** Aux fins de l'article 6-8.07, la personne employée ainsi désignée doit remplir les attributions et les responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.
- 6-8.11** Toutefois, la personne employée ne peut agir auprès des personnes employées à titre de représentante ou de représentant de l'employeur dans le règlement des griefs ni dans l'évaluation sous réserve de l'article 6-5.06 ni dans l'imposition de mesures disciplinaires.

Promotion

- 6-8.11** Lors d'une promotion, la personne employée doit accomplir une période de probation de douze (12) mois. Elle reçoit le taux de traitement prévu pour le niveau d'emploi auquel elle accède, conformément à l'article 6-2.02.

La personne employée qui ne réussit pas sa période de probation se voit réinstaller dans le niveau d'emploi auquel elle appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée dans ce niveau d'emploi.

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION

7-1.00 Rémunération

Dispositions générales

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

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

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

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne employée est supérieur à celui correspondant à son classement, la personne employée est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel. La personne employée ne peut demeurer hors échelle plus de cinq (5) ans.

7-1.03 Les échelles de traitement des classes d'emploi prévus à l'annexe B sont constituées par l'ensemble des taux de traitement de chacun de ces classes.

7-1.04 Les taux et les échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention et aux fins de l'annexe D sont ceux apparaissant à l'annexe C.

7-1.05 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe C.

Taux et échelles de traitement

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 % avec effet le 1^{er} avril 2023.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 % avec effet le 1^{er} avril 2024.

Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 % avec effet le 1^{er} avril 2025.

Période allant du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 % avec effet le 1^{er} avril 2026.

Période allant du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 % avec effet le 1^{er} avril 2027.

Clause d'ajustement en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC)

7-1.06 Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage.

La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.

Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage.

La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.

Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage.

La majoration² ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des employés et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

7-1.07 La prime de désignation prévue à l'article 7-3.02 est majorée aux mêmes dates et des mêmes pourcentages que ceux déterminés à l'article 7-1.05 et 7-1.06.

Personne employée hors échelle

7-1.08 La personne employée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et des échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son niveau d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et des

¹ La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

² Exceptionnellement, les clauses de la convention collective relatives aux personnes employées hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses de hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} 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 son niveau d'emploi.

7-1.09 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.08 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne employée qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son niveau d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1.10 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au niveau d'emploi de la personne employée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.08 et 7-1.09, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

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

7-1.11 Malgré les articles 7-1.08, 7-1.09 et 7-1.10, la personne employée devenue hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1^{er} avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à son niveau d'emploi.

7-2.00 Versement des gains

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7-3.00 Allocation et primes

Allocation de disponibilité

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

La personne employée dispose d'un délai d'au maximum une (1) heure pour répondre à la demande expresse de l'employeur.

Primes de désignation

7-3.02 La prime prévue par l'article 6-8.07 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

- du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	5 283,00 \$
- du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	5 431,00 \$
- du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	5 572,00 \$
- du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	5 711,00 \$
- du 1 ^{er} avril 2027 au 31 mars 2028	5 911,00 \$

7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.08 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire, de la désignation à titre provisoire ou de la modification temporaire des attributions, de la façon suivante : la différence entre le taux de traitement que la personne employée recevrait si on lui appliquait les règles en cas de promotion prévues par l'article 6-2.02, et le taux de traitement de la personne employée.

7-4.00 Frais de déplacement et d'assignation

7-4.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

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

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

7-5.01 La présente section vise la personne employée qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues dans la *Directive sur les déménagements*.

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

Malgré ce qui précède, les articles 7-5.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui, selon le paragraphe c) de l'article 8 de la *Directive sur les*

déménagements, 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 La personne employée doit être avisée de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance.

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

7-5.03 La personne employée, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, peut bénéficier des allocations prévues aux articles suivants. 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 La personne employée déplacée a droit aux congés suivants :

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

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

L'employeur peut, sur demande de la personne employée, remplacer le remboursement 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 la personne employée pour son enfant à charge si elle ou il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

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

L'employeur peut, sur demande de la personne employée, 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 la personne employée 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 la personne employée 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*, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne employée visée, de sa conjointe ou de son conjoint et de 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 la personne employée utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au *Guide d'achats du directeur général des achats* ou, en l'absence de firme désignée au guide, que la personne employée fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

D'autre part, le présent article ne s'applique pas si la personne employée a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement, selon le paragraphe a) de l'article 8 de la *Directive sur les déménagements*.

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

Entreposage des meubles

7-5.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et des effets personnels de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

7-5.08 L'employeur paie à la personne employée qui a déménagé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 4 de la *Directive sur les déménagements*.

Rupture de bail

7-5.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne employée visée par l'article 7-5.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne employée qui doit résilier son bail et pour lequel la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la personne employée doit attester 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 la personne employée 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 la personne employée déménagée ou de celle de sa conjointe ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que la personne employée 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 la personne employée ou que sa conjointe ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Toutefois, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à la personne employée qui 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, selon le paragraphe b) de l'article 8 de la *Directive sur les déménagements*.

7-5.12 Si la résidence principale de la personne employée déménagée ou celle de sa conjointe ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à la personne employée, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
- c) le coût de la prime d'assurance;
- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) les seuls frais de garde de la résidence principale inoccupée suivants :
 - i) les frais d'électricité et de chauffage;
 - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;
 - iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

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

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

Toutefois, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à la personne employée qui 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, selon le paragraphe b) de l'article 8 de la *Directive sur les déménagements*.

Frais de séjour

- 7-5.13** L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévue par l'article 7-5.02, lorsqu'il est nécessaire que la personne employée se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.
- 7-5.14** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.
- 7-5.15** Dans des circonstances jugées exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7-5.13 et 7-5.14, la personne employée doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de la personne employée est établie à partir de son coût de vie normal.
- 7-5.16** Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si sa conjointe ou son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de la personne employée, pour visiter sa famille :
- a) toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour;
 - b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour.

Exclusions

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

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

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

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale, sur présentation des pièces justificatives, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

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

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 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 le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, domiciliée chez la personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

8-1.02 En cas de décès, de maladie ou d'accident, les régimes suivants sont prévus :

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

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

8-1.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

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

- a) 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;

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

Toutefois, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la personne employée doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par une ou un médecin et 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 la personne employée elle-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels, du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle la personne employée refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.
- 8-1.06** Malgré l'article 8-1.05, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle la personne employée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.
- 8-1.07** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

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 personnes participantes. Ces régimes couvrent la personne employée, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le syndicat, a son siège social au Québec.

- 8-1.09** Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.
- 8-1.10** Les régimes complémentaires peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie, d'assurance traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :
- a) 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;
- b) la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que la personne employée peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du *Régime de*

retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne employée peut recevoir d'autres sources;

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

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

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

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

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

Régime d'assurance vie

8-1.12 La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

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

Régime d'assurance maladie

- 8-1.14** La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour l'employée ou l'employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :
 - à compter du 1^{er} avril 2023 : 5,00 \$ par mois.
 - à compter du 1^{er} avril 2025 : 85,00 \$ par mois.
 - b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul :
 - à compter du 1^{er} avril 2023 : 2,00 \$ par mois.
 - à compter 1^{er} avril 2025 : 36,50 \$ par mois
 - c) la contribution de l'employeur ne peut dépasser le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance-maladie de la personne participante assurée.
- 8-1.15** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du *Régime d'assurance maladie du Québec*, avant le 1^{er} avril 2025, les montants de 2,00\$ et de 5,00\$ et à compter du 1^{er} avril 2025, les montants de 36,50 \$ et de 85,00 \$ sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.
- 8-1.16** La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais la personne employée peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.
- Cet avis doit être adressé immédiatement à l'assureur qui doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant sa réception. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.
- 8-1.17** La personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :
- a) qu'antérieurement elle était assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - b) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
 - c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

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

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

Régime d'assurance traitement

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

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

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

- i) chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie;
 - ii) la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
 - iii) la personne employée conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de l'article 8-1.21, n'ont pas été utilisés;
- b) à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40 \$ par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire en excédent de cette somme, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de la somme déterminée pour la période précitée.

L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 8-1.03 ou de l'article 8-1.19, la personne employée revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire de la personne employée aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par l'article 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05 pour une semaine habituellement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00 entraînant, le cas échéant, une nouvelle somme forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est

également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

Pour la personne employée à temps réduit, la prestation visée par aux paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de son horaire normal de travail au cours des deux périodes de paie précédent le début de l'invalidité.

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

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

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

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

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

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

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

8-1.21 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les*

maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme, la Loi sur le régime de rentes du Québec ou en vertu du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et 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.

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

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

La personne employée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité et d'indemnités en vertu d'un ou de plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par le présent chapitre, informer l'employeur des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

- 8-1.22** Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitements prescrits et la durée probable de l'absence.
- 8-1.23** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 8-1.24** De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8-1.22.

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

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

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

- 8-1.25** La personne employée qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel elle ou il est convoqué en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00 rembourse à l'employeur les honoraires de la ou du médecin désigné par l'employeur, ou la part de l'employeur lorsque la ou le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.10 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.
- 8-1.26** La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne employée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne employée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 8-1.27** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.
- 8-1.28** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la section 9-1.00.

Réserve de congés de maladie

- 8-1.29** Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de la personne employée à temps plein, l'employeur crédite à la personne employée un (10/12) jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

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

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

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

- 8-1.31** Au 30 septembre, si la réserve de la personne employée excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

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

Dispositions particulières

- 8-1.32** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 8-1.33** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 8-1.34** La personne employée qui est en congé sans traitement ou qui est suspendue, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.18, mais elle conserve, sous réserve de l'article 8-1-33, les jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au moment de son départ.
- 8-1.35** Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant l'attribution de son nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congé de maladie

- 8-1.36** L'employeur paie à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, la personne employée dont l'emploi se termine au cours de sa période de probation reçoit l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent pour les jours de congé de maladie qu'elle avait droit de se faire rembourser et qu'elle a transférés en vertu de l'article 10-1.13 de la convention.

8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

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

Indemnités et avantages

- 8-2.02** La personne employée visée par la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de

remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne employée aurait droit durant cette période.

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

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

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

a) crédits de vacances

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

b) crédits de maladie

Aux fins de l'article 8-1.29, la personne employée est réputée absente avec traitement;

c) assurance traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, la personne employée n'utilise pas de jours de congé de maladie et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.18 et 8-1.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 La personne employée visée par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de son emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8-1.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

8-2.06 La personne employée visée par la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 8-1.18, aux conditions suivantes :

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

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

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les articles 3-1.09 et 3-1.14, lorsqu'en application des articles 3-1.11 l'employeur réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité la personne employée visée par la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

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

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

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

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

8-2.09 La personne employée qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue par la section 9-1.00.

De même, lorsque l'employeur exige que la personne employée se soumette à un examen médical, il le fait conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

8-2.10 La personne employée visée par la présente section, appelée à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

8-3.00 Droits parentaux

Dispositions générales

- 8-3.01** À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne employée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 8-3.02** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne employée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
- 8-3.03** Dans le cas où la personne employée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si la personne employée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 8-3.04** Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 8-3.05** L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou de Ressources humaines et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 8-3.06** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 8-3.07** Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 8-3.08** S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une personne employée en période de probation s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

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

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

L'employée 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 l'article 8-3.38.

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

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

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

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande. Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 8-1.03, mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 8-3.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.19. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.19. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.19.

8-3.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8-3.09. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

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

8-3.14 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 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 Régime québécois d'assurance parentale

8-3.16 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

1. en additionnant :

a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1. du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'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

³ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

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

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

- 8-3.18** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁶ :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

- i. le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i.

- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :

- i. le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

⁵ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁶ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i;

2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁷ tel que défini au paragraphe e) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante⁸ :

⁷ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁸ 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.

en additionnant :

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

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

Dispositions particulières

8-3.20 Dans les cas visés par les articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 :

- c) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- d) l'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- e) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe :

- f) le traitement s'entend du traitement de la personne employée tel qu'il est prévu par l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.02 et 7-3.03, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne employée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit ou à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé

de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps réduit ou à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps réduit ou à temps partiel qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

- 8-3.22** L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste de sa catégorie 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 poste conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

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

parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.10. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

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

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

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) 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 La personne employée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne employée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (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. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La personne employée à temps réduit ou à temps partiel dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

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

Congé de paternité

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne employée a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, la personne employée peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Elles ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne employée des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

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

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

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

8-3.26 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, la personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

8-3.27 La personne employée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a accumulé vingt (20) semaines de service¹.

⁹ La personne employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Dispositions particulières

8-3.28 L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.

8-3.29 La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint

8-3.30 La personne employée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'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 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

8-3.31 La personne employée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant 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 ou non. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

8-3.32 La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 si elle fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, la personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁰ reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

Disposition particulière

8-3.35 Les paragraphes a), b), d) et e) des articles 8-3.19 et 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

8-3.36 La personne employée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8-3.37 La personne employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

La personne employée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance

¹⁰ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 8-3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-3.38 La personne employée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

- 1) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09 sous réserve de l'article 8-3.21;
- 2) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
- 3) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque la personne employée se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

La personne employée en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La personne employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne employée n'est pas une personne employée d'un employeur visé par le paragraphe e) de l'article 8-3.20, la personne employée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

La personne employée qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la

personne employée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la personne employée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

La personne employée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8-3.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne employée en congé de paternité ou la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8-3.40 Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 4-5.09 et 4-5.10.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

8-3.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8-3.39 ou 8-3.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8-3.02.

Avantages

8-3.42 Durant le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09, les congés spéciaux prévus par les articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36, la personne employée bénéficie, dans la mesure où elle y a normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance vie;
- b) assurance maladie, en versant sa quote-part;

- c) accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- d) accumulation de crédits de congés de maladie;
- e) accumulation de l'expérience.

8-3.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37, la personne employée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

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

Retour au travail

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

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

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.45 La personne employée se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38. La personne employée qui ne se présente pas au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines prévues à l'article 8-3.38, la personne employée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait, et conserve si possible son port d'attache.

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

8-3.47 La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37 doit donner un avis de

son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Disposition transitoire

- 8-3.48** Au moment de la signature de la convention collective, la personne employée 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 2018-2023 n'est pas visée par les dispositions de cet article dans la présente convention collective.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

Préambule

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

9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que la personne employée accompagnée, si elle le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical et les supérieures ou supérieurs 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 la personne employée et de la déléguée ou du délégué syndical est maintenu.

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

Présentation du grief

9-1.04 La personne employée soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et en transmet une copie au syndicat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu, ou le met à la poste à l'intérieur de ce délai.

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

Le formulaire de grief doit être signé par la personne employée. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom de la personne employée si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie; il appartient au syndicat de prouver cette impossibilité.

9-1.05 Si plusieurs personnes employées se croient lésées au sens de l'article 9-1.03 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut soumettre un grief par écrit à l'employeur, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit indiquer le nom des personnes employées visées et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

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

- 9-1.07** L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.
- 9-1.08** Tout grief, sauf celui prévu par l'article 9-1.07, doit être présenté sur le formulaire fourni par l'employeur, conformément à la procédure prévue par la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur. Toute modification au formulaire de grief doit faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 9-1.09** L'avis d'arbitrage est réputé avoir été déposé au moment du dépôt du grief.

Rencontre et échange d'informations et de documents

- 9-1.10** Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les quarante-cinq (45) jours de sa présentation. Elle réunit la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et l'employeur. 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 tous les 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** Dans les sept (7) jours suivant la tenue de la rencontre prévue par l'article 9-1.10 ou suivant l'expiration du délai prévu pour la tenir, l'employeur communique par écrit au syndicat sa décision de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond.
- 9-1.12** Les articles 9-1.10 et 9-1.11 ne s'appliquent pas aux griefs visés par les articles 9-1.06 et 9-1.07. Dans le cas de ces griefs, l'employeur tient une rencontre avec le syndicat en vue de discuter du grief dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa présentation. Cette rencontre est convoquée par l'employeur à une date convenue entre les parties.

Dans les sept (7) jours suivants, la tenue de la rencontre prévue par l'alinéa précédent, l'employeur communique sa décision par écrit de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond.

Dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.07, la procédure prévue précédemment s'applique en changeant ce qui doit être changé.

- 9-1.13** Sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre lors des rencontres prévues par les articles 9-1.10 ou 9-1.12.

Dans les cas prévus à l'article 9-1.05, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule ou d'un seul des plaignantes et des plaignants pour participer aux rencontres prévues par les articles 9-1.10 ou 9-1.12.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont défrayés par le syndicat.

Médiation

- 9-1.14** Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une médiatrice ou à un médiateur.

Le grief est entendu devant la médiatrice ou le médiateur désigné, choisi à partir de la liste 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.

Lors d'une séance de médiation, le syndicat est représenté par une conseillère ou un conseiller syndical en relations du travail et l'employeur par un membre de la Direction des ressources humaines.

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 la personne employée ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi, un dimanche ou une journée non prévue à l'horaire de la personne employée, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour la personne employée qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur, pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Nonobstant ce qui précède, les délais prévus à la présente section sont suspendus entre le 15 juin et le 1^{er} septembre.

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 intervient entre les parties et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et la ou les personnes employées 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 au rôle d'arbitrage, à moins que le syndicat n'avise l'employeur que certains de ces griefs sont rayés du rôle. La radiation d'un grief du rôle à la demande du syndicat équivaut à un désistement.

La procédure d'arbitrage de ces griefs est celle prévue 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 Un grief ne peut être soumis à l'arbitrage tant que la réponse prévue à l'article 9-1.11 ou à l'article 9-1.12 n'a pas été transmise ou, en l'absence de réponse, que le délai pour faire parvenir cette réponse n'est pas écoulé.

Dans les quatorze (14) jours de la désignation de l'arbitre, les parties peuvent s'entendre pour que l'arbitre soit assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs. À défaut d'entente à l'intérieur de ce délai, l'arbitre procède seul à l'audition du grief.

Lorsque les parties conviennent que l'arbitre est assisté d'assesseures ou assesseurs, l'un d'entre eux est nommé par l'employeur et l'autre par le syndicat. Chaque partie assume le traitement et les frais relatifs à son assesseur.

- 9-2.02** Le grief est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseures ou les assesseurs, le cas échéant. L'arbitre est choisi à partir de la liste convenue entre les parties.

À défaut d'entente, les parties procéderont par tirage au sort parmi les arbitres disponibles. Les parties peuvent convenir de modifier ou d'ajouter des arbitres à la liste précitée.

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 prévoise 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 ne peut accorder de dommages-intérêts.

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

- 9-2.05** 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 fin des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision de l'arbitre est communiquée aux 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.

L'employeur libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05, cette libération ne s'applique qu'à une seule ou un seul des plaignantes et des plaignants.

- 9-2.08** Le syndicat et l'employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les griefs qui seront soumis devant un arbitre. À défaut d'entente, ils sont entendus devant l'arbitre selon l'ordre chronologique.

- 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.
- 9-2.10** Dans l'éventualité où les parties ont procédé à l'arbitrage avec des assesseuses ou assesseurs, ces dernières ou derniers assistent l'arbitre et délibèrent avec elle ou lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en leur absence ou en l'absence de l'une ou l'un d'entre eux, pourvu qu'elles ou ils aient été dûment convoqués.

CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES

10-1.00 Personnes employées occasionnelles

Application de la convention

- 10-1.01** La convention s'applique à la personne employée occasionnelle, sous réserve des exclusions et des exceptions mentionnées à la présente section.

Les conditions de travail prévues par la présente section, applicables à la personne employée occasionnelle, sont déterminées par la durée de son engagement.

- 10-1.02** La personne employée occasionnelle travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention applicables à la personne employée à temps réduit, dans la mesure où elle y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Malgré l'article 6-3.01, l'ancienneté de la personne employée occasionnelle visée par le présent article ne s'accumule que durant les heures prévues par son horaire de travail. Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

- 10-1.03** Lors de sa nomination, la personne employée occasionnelle se voit attribuer un port d'attache par l'employeur.

- 10-1.04** La personne employée occasionnelle est classée, compte tenu de l'emploi à pourvoir, de la manière prévue par l'article 6-2.01.

- 10-1.05** La personne employée occasionnelle est admissible à l'avancement d'échelon sous réserve d'un rendement satisfaisant,

Aux fins de l'alinéa précédent, l'employée occasionnelle en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, l'employée occasionnelle en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, la personne employée occasionnelle en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, la personne employée occasionnelle en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, la personne employée occasionnelle en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, la personne employée occasionnelle en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, la personne employée occasionnelle en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne employée occasionnelle libérée en vertu de la section 2-3.00, la personne employée occasionnelle en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou d'un régime d'horaire variable, de même que la personne employée occasionnelle participant à un régime d'aménagement du temps de travail en vertu de la lettre d'entente numéro 1, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures par année, est considérée avoir reçu son traitement.

Exclusions et exceptions applicables à la personne employée occasionnelle engagée pour un (1) an et plus

- 10-1.06** Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle engagé pour un (1) an et plus :

- 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord;
- 4-7.06;

- 4-7.12 à 4-7.46;
- 5-0.00;
- 6-3.02;
- 6-4.00;
- 6-6.01.

Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à la personne employée occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne employée occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

Exclusions et exceptions applicables à la personne employée occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an

10-1.07 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an :

- 3-1.00, sauf l'article 3-1.01;
- 3-2.00;
- 4-3.00, sous réserve de l'article 10-1.08;
- 4-5.00, sous réserve du deuxième alinéa de l'article 10-1.10;
- 4-7.03 et 4-7.05, sauf si l'employeur est d'accord;
- 4-7.06;
- 4-7.12 à 4-7.46;
- 5-0.00;
- 6-0.00, sauf l'article 6-3.01, sous réserve de l'article 10-1.04;
- 7-5.00;
- 8-1.00.

La section 8-2.00 ne s'applique à la personne employée occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne employée occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

10-1.08 La personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 10-1.12.

10-1.09 Malgré la section 4-4.00, la personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées par la *Loi sur la fête nationale*.

10-1.10 La personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter pour les motifs et les périodes de temps suivants :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour, sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : un (1) jour, sans traitement, à la condition qu'elle y assiste;
- c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du décès

ou des funérailles, sans réduction de traitement. De plus, la personne employée peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement;

- d) le décès de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, de son petit-enfant de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, la personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07 a droit aux congés prévus par les articles 4-5.07 et 4-5.09. Ces congés sont sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

10-1.11 Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent à la personne employée visée par l'article 10-1.07, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités suivantes :

- a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8-3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8-3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.36 s'appliquent. Toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, sa prolongation prévue à l'article 8-3.29, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas;
- c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement;
- e) les articles 8-3.14, 8-3.28, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43 à l'exception de l'accumulation de l'expérience ne s'appliquent pas;
- f) l'article 8-3.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

10-1.12 Par traitement de la personne employée occasionnelle visée par l'article 10-1.07, on entend le traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de six et demi pour cent (6,5 %), à l'exclusion de tout supplément de traitement ou majoration de traitement, sous réserve de l'alinéa 5 de l'annexe B, 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 six et demi pour cent (6,5 %).

Dispositions particulières

10-1.13 Lorsque les sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un engagement, d'un renouvellement ou d'une prolongation d'engagement à titre de personne employée occasionnelle, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle peut, à sa demande, n'être remboursée du solde de toutes ses réserves de congés qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

La personne employée occasionnelle engagée de nouveau après une interruption de plus de soixante (60) jours entre les engagements doit à chaque nouvelle période d'emploi accumuler vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés pour bénéficier des régimes prévus par la section 8 1.00.

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

10-1.14 L'ancienneté est un critère pris en considération par l'employeur lorsqu'il doit choisir entre plusieurs personnes employées occasionnelles occupant le même emploi pour décider laquelle est licenciée, mise à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-1.15 Lorsque l'employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une personne employée occasionnelle, il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.

L'employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou l'employée visée par l'article 10-1.06 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

10-1.16 La personne employée occasionnelle perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- démission;
- congédiement;
- retraite;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- départ volontaire avant la fin de son contrat qui ne sera pas renouvelé.

Période de probation

10-1.17 La personne employée occasionnelle engagée pour une période d'un (1) an et plus doit, pour être maintenue en fonction, accomplir avec succès une période de probation d'un an. 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.

Dans le cas où l'évaluation relative à la période de probation prévue au premier alinéa n'aurait pas été effectuée, la période de probation sera considérée comme complétée avec succès.

Préavis

10-1.18 L'employeur peut mettre fin à l'engagement de la personne employée occasionnelle en lui donnant un préavis d'une semaine si cette dernière n'a pas réalisé une période d'emploi continue de (6) mois, et un préavis de deux (2) semaines si la personne employée occasionnelle a réalisé une période d'emploi continue de six (6) mois ou plus. La personne employée occasionnelle dont on a mis fin à l'engagement peut avoir recours à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage à condition d'avoir réalisé une période d'emploi continue de six (6) mois dans le même emploi.

10-2.00 Prêts de service

- 10-2.01** La convention ne s'applique pas aux personnes prêtées à l'employeur dans le cadre d'une entente de prêt de service.
- 10-2.02** La personne employée peut, avec son consentement, être prêtée dans le cadre d'une entente de prêt de service convenue entre la personne employée, l'employeur et l'organisme impliqué.
- 10-2.03** Pour la durée du prêt prévu à l'article 10-2.02, les sections 4-1.00, 4-2.00, 4-3.00 et 4-4.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus par l'organisme, pour le groupe de personnes employées auquel la personne employée est assimilée, s'appliquent.
- 10-2.04** L'employeur informe le syndicat, par le biais du comité des relations professionnelles, de toutes embauches de personnes en prêt de service.

Une personne en prêt de service chez l'employeur ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'exercice des droits de la personne employée qui lui sont octroyés en vertu de la convention, notamment dans le choix des vacances.

CHAPITRE 11-0.00
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11-1.00 Dispositions transitoires

11-1.01 La Convention collective de travail des professionnelles et professionnels 2018-2023 SPGQ – Institut national d'excellence en santé et en services sociaux s'applique jusqu'à la date de signature de la présente convention et la majoration des taux, des échelles de traitement, des allocations et des primes, prévue à la section 7-1.00, a été versée aux personnes employées pour la période 1^{er} avril 2018 au 1^{er} avril 2022 inclusivement.

11-1.02 Les montants de rétroactivité salariale seront payés à la personne employée, le cas échéant, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la signature de la présente convention.

11-2.00 Durée de la convention

11-2.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE

Considérant l'état des finances publiques et la situation budgétaire en résultant;

Considérant que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement comportant pour l'employée ou l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

- 1° La personne employée à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. La personne employée participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
- 2° Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment la personne employée peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé.
- 3° Les conditions de travail applicables sont celles de la personne employée à temps réduit y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu que :
 - a) la personne employée à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne employée à temps réduit;
 - b) les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues par l'horaire quotidien de la personne employée;
 - c) l'adhésion de la personne employée à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue par l'article 8-1.19 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.04.
- 4° L'ancienneté de la personne employée occasionnelle n'est pas diminuée du seul fait de son adhésion à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures par année.
- 5° Pour la personne employée assujetti à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.
- 6° Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable.
- 7° Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité des relations professionnelles. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.
- 8° La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et prendra fin à la date d'expiration de celle-ci.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2**CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE**

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 8-1.08, 8-1.09 et 8-1.11 de la convention, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

- 1° Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
- 2° Comme prévu par l'article 8-1.11 de la convention, les stipulations qui y sont énoncées sont intégrées à la présente soit :
 - a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
 - b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou qu'une ristourne soit affecté à une bonification de régime;
 - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant le premier jour de la période;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne employée n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne employée 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 personne employée en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne employée adhère;
 - f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières;
 - g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat;

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

3° Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable à la suite d'une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties.

L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire, et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la convention à la section 8-1.00.

4° La présente entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et prendra fin à la date d'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

S'il advenait que le régime de droits parentaux soit modifié dans la fonction publique en application de la « Lettre d'entente numéro 1 concernant les droits parentaux » de la convention collective SPGQ - Gouvernement du Québec, les parties se rencontreront pour intégrer ces modifications à la convention collective SPGQ – INESSS.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4**CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE**

La lettre d'entente numéro 4 de la convention collective 2018-2023 demeure en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention collective et prend fin le 31 mars 2025.

Les articles de la convention collective 2018-2023 qui concernent la résorption de la banque de congé de maladie demeurent également en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention et prennent fin le 31 mars 2025.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI

Les parties conviennent d'introduire une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les personnes employées du fait de leur stabilité dans le même emploi à l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux.

1° Plus particulièrement, la mesure de fidélité en emploi s'articule comme suit :

a) La personne employée qui, au 1^{er} avril 2025, a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté dans le même emploi à l'INESSS, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un (1) jour de congé mobile.

b) La personne employée qui, au 1^{er} avril 2025, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même emploi à l'INESSS, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à trois (3) jours de congé mobile.

c) Aux fins des présentes :

1) est considérée avoir fourni en tout temps un rendement satisfaisant, la personne employée qui, au cours des trois (3) ou cinq (5) années considérées, n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes.

2) Est aussi reconnue comme ayant été dans le même emploi, la personne employée qui, au cours de la période de référence, a été reclassée si elle est demeurée dans la même unité administrative et a continué à exercer les mêmes attributions.

d) Le ou les congés :

1) Sont non cumulables et non monnayables;

2) Sont attribués dans les trente (30) jours suivants le 1^{er} avril¹¹;

3) Doivent être pris avant le 31 mars suivant leur attribution, à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée, sans affecter les calendriers de vacances établis selon l'article 4-3.07 de la convention collective;

4) Sont pris en jour ou en demi-jour.

2° La mesure entre en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2028. Toutefois, aux fins d'établir le droit aux congés pour l'année financière 2025-2026, les périodes d'ancienneté accumulées depuis le 1^{er} avril 2022, pour le congé d'un jour, et depuis le 1^{er} avril 2020, pour le congé de trois (3) jours, sont considérées.

¹¹ Pour l'exercice du 1^{er} avril 2025, le ou les congés sont attribués dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6
SUR LA RÉVISION DE L'ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS

Les parties conviennent de former un comité de travail paritaire dont le mandat est d'effectuer une révision de l'évaluation des emplois de coordonnateur scientifique et de conseiller en communication.

Le comité est composé d'un maximum de deux représentants du Syndicat et de deux représentants patronaux. Les parties peuvent s'adjoindre les services d'une personne-ressource additionnelle.

Ce comité a comme mandat de discuter et de convenir de l'évaluation de ces deux emplois avec la méthode d'évaluation à dix-sept (17) sous-facteurs du SPGQ et déjà utilisée précédemment dans le cadre de l'exercice de relativité salariale des emplois de professionnels, effectuée en 2019.

Les parties conviennent de créer le comité de travail dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

Les travaux devront débuter au plus tard soixante (60) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective et se terminer dans les six (6) mois suivants la signature de la convention collective.

La révision de l'évaluation des emplois devra faire l'objet d'une entente entre les parties et à défaut d'une telle entente, le statu quo sera appliqué.

Dans le cas où la révision de l'évaluation d'un emploi nécessite un ajustement à la hausse, la rétroactivité salariale est effective au 27 novembre 2024.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE PRIME DE COACHING ET D'ACCOMPAGNEMENT

Les parties conviennent d'introduire une prime de coaching et d'accompagnement afin de guider les personnes dans le but de développer leurs potentiels respectifs, de permettre l'émergence et la mise en place de stratégies de réussite pour définir et atteindre leurs objectifs.

Il s'agit d'une démarche formelle appuyée par une demande du gestionnaire de l'unité administrative concernée et approuvée par la Direction des services administratifs.

Définition du coaching

L'objectif du coaching est d'optimiser les performances de la personne coachée, dans un cadre d'accompagnement bienveillant selon les objectifs établis au préalable. Le coach doit viser à renforcer le potentiel, la motivation et les ressources de chaque individu coaché et sa capacité à utiliser les bonnes ressources à sa disposition, en fonction de l'objectif visé.

Définition de l'accompagnement

L'objectif de l'accompagnement structuré est de faciliter l'intégration et l'adaptation de la nouvelle personne employée, à l'INESSS ou dans une unité administrative, en lui offrant un soutien sur la culture de l'organisation, les attentes, les processus et les outils de travail. Par des entretiens réguliers et une relecture commentée de son travail, il accélère son autonomie, renforce sa motivation et favorise les échanges avec collègues et gestionnaires, contribuant ainsi à son engagement et à son efficacité.

Types de coaching et d'accompagnement

1. Coaching dans le cadre d'un plan d'amélioration;
2. Accompagnement en contexte d'accueil et d'intégration des nouvelles personnes employées.

Champ d'application

La prime d'accompagnement s'applique à toutes les personnes employées professionnelles. Quant à la prime de coaching, elle s'applique aux coordonnateurs scientifiques uniquement.

La personne employée coach ou accompagnatrice reçoit une prime correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire de base, et ce, pour chaque heure travaillée. Cette prime n'est pas cumulative et la personne employée ne peut coacher qu'une seule personne à la fois.

Modalités d'application

Le gestionnaire qui identifie un besoin de coaching ou d'accompagnement au sein de son unité administrative désigne la personne employée professionnelle la plus qualifiée pour réaliser le coaching ou l'accompagnement en fonction du besoin et du titre d'emploi concerné. Il détermine également la durée prévue du coaching. Il veille à l'équité entre les membres de son unité administrative afin d'assurer une rotation entre ceux-ci. Le gestionnaire transmet sa demande à la Direction des services administratifs qui approuve ou refuse la demande.

La personne employée désignée peut refuser cette désignation pour un motif valable.

Durée

1. Dans le cas du coaching d'une personne employée en situation de plan d'amélioration, la durée varie entre quatre (4) et six (6) mois et peut exceptionnellement être prolongée.
2. Dans le cas de l'accompagnement d'une nouvelle personne employée, la durée ne peut excéder quatre (4) semaines.

Particularités

Le coaching ou l'accompagnement ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les heures de travail de la personne employée et ainsi occasionner du travail en heures supplémentaires.

À l'exception du coordonnateur scientifique qui accompagne une personne employée en situation de plan d'amélioration, la personne employée doit effectuer l'accompagnement d'une personne employée du même titre d'emploi et faisant partie de la même unité administrative qu'elle.

Lors d'une situation exceptionnelle où aucune personne employée de même titre d'emploi ne serait disponible, il est possible que la personne employée effectue l'accompagnement d'une personne employée ayant un titre d'emploi différent du sien.

Versement de la prime

Le versement de la prime est appliqué aux heures effectivement travaillées.

La prime cesse d'être versée à la personne employée dès que l'une ou l'autre des personnes employées s'absente pour un motif prévu à la convention collective ayant pour effet de suspendre ou de mettre fin au coaching ou à l'accompagnement.

Révision des modalités d'application

Les parties conviennent de créer un comité paritaire composé de deux représentants de l'employeur et de deux représentants du syndicat qui aura comme mandat, après une première année d'application, de réviser la présente lettre d'entente et d'y apporter les modifications jugées appropriées par les parties.

Dates effectives

La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2028.

ANNEXE A
CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

ANNEXE A
Certificat d'accréditation

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossiers : AQ-2001-2353, AQ-1003-6508
Cas : CQ-2011-0588

Québec, le 8 avril 2011

AU NOM DE LA COMMISSION : Jocelyne Houle

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Requérant
et

Institut national d'excellence en santé et en services sociaux

Intimé
et

Gouvernement du Québec
Direction des relations professionnelles
Conseil du trésor

Mis en cause

DÉCISION

[1] Le 24 janvier 2011, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 45 du *Code du travail*.

[2] Le 4 mars 2011, il amende sa requête pour demander de constater la transmission partielle des droits et obligations du **Gouvernement du Québec, Direction des relations professionnelles, Conseil du trésor**, à l'**Institut national d'excellence en santé et en services sociaux**, le tout pour se conformer à la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (L.R.Q. c. I-13.03).

AQ-2001-2353, AQ-1003-6508 / CQ-2011-0588

PAGE : 2

[2] Le requérant est accrédité en vertu des articles 71 et 72 de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q. c. F-3.1.1) pour représenter :

« Tous les professionnelles et professionnels, salariées et salariés au sens du Code du travail, détenteurs d'un poste requérant au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle, non déjà couvert par une autre accréditation, à l'exception des personnes exerçant les fonctions d'avocat ou de notaire. »

Du : **Gouvernement du Québec**
Direction des relations professionnelles
Conseil du trésor
Édifice H
875, Grande-Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8

AQ-1003-6508

[3] En vertu de l'article 89 de la *Loi sur l'Institut d'excellence en santé et en services sociaux* (L.R.Q., chapitre I-13.03), à compter du 19 janvier 2011, l'Institut d'excellence en santé et en services sociaux succède au Conseil du médicament et à l'Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé, en acquiert les droits et en assume les obligations.

[4] La *Loi sur l'Institut d'excellence en santé et en services sociaux* (L.R.Q., chapitre I-13.03) prévoit que les employés du Conseil du médicament et de l'Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé de même que les employés du ministère de la Santé et des Services sociaux affectés à des fonctions confiées à l'Institut deviennent des employés de l'Institut.

[5] Les parties s'entendent afin que l'unité de négociation se lise comme suit :

« Tous les professionnelles et professionnels, salariées et salariés au sens du Code du travail, détenteurs d'un poste requérant au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle, non déjà couvert par une autre accréditation, à l'exception des personnes exerçant les fonctions d'avocat ou de notaire. »

[6] Le 14 mars 2011, l'intimé informe la Commission qu'il ne conteste pas la présente requête.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

CONSTATE la transmission partielle des droits et obligations du **Gouvernement du Québec (Conseil du médicament, Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé, Ministère de la santé et des services sociaux)** à l'**Institut national d'excellence en santé et en services sociaux** ;

DÉCLARE que l'**Institut national d'excellence en santé et en services sociaux** est lié par l'accréditation détenue par le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et devient partie à toute procédure s'y rapportant en lieu et place du **Gouvernement du Québec** pour les salariés transférés;

DÉCLARE que le **Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec** est accrédité pour représenter :

« Tous les professionnelles et professionnels, salariées et salariés au sens du Code du travail, détenteurs d'un poste requérant au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle, non déjà couvert par une autre accréditation, à l'exception des personnes exerçant les fonctions d'avocat ou de notaire. »

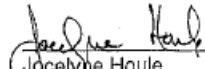
De : **Institut national d'excellence en santé et en services sociaux**
1195, avenue Lavigerie
1^{er} étage, bureau 100
Québec (Québec) G1V 4N3

Établissements visés :

Tous les établissements

AQ-2001-2353, AQ-1003-6508 / CQ-2011-0588

PAGE : 4



Jocelyne Houle
Agenté de relations du travail

M^e Johanne Drolet
MELANÇON, MARCEAU, GRENIER ET SCIORTINO
Représentante du requérant

M. Robert Cloutier
Représentant de l'intimé

ANNEXE B

LISTE DES TITRES D'EMPLOI PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE ET CONDITIONS D'ADMISSION

Catégorie	Nom du titre d'emploi	Classe	No titre d'emploi	Conditions d'admission minimales
Administration	Conseiller aux services administratifs	5	1318	Baccalauréat en administration ou dans un domaine pertinent
Communication	Conseiller en communication	5	1201	Baccalauréat en communication ou dans un domaine pertinent
	Conseiller en design		1205	
Relation avec le patient usager	Conseiller relation avec le patient usager	5	1206	Baccalauréat en science sociale ou dans un domaine pertinent
Conseil pharmacoéconomique	Conseiller en pharmacoéconomie	5	1426	Baccalauréat en économie, en science de la santé ou dans un domaine pertinent
Information scientifique	Conseiller en information scientifique	4	1300	Maîtrise en sciences de l'information
Informatique	Conseiller en informatique	5	1301	Baccalauréat en informatique ou dans un domaine pertinent
	Conseiller au soutien technologique	5	1200	
	Analyste en informatique	5	1321	
Gestion des opérations	Conseiller en performance organisationnelle	4	1315	Baccalauréat dans un domaine pertinent
Accès et sécurité de l'information	Conseiller à l'accès et à la sécurité de l'information	4	1322	Maîtrise en droit, éthique, informatique ou discipline connexe à l'accès et la protection des données.
Coordination administrative	Coordonnateur administratif	3	1115	Baccalauréat dans un domaine pertinent
Coordination scientifique – Santé	Coordonnateur scientifique – Santé	2	1117	Maîtrise dans un domaine pertinent
Coordination scientifique – Services sociaux	Coordonnateur scientifique – Services sociaux	2	1319	Maîtrise dans un domaine pertinent
Coordination scientifique – Transfert de connaissances	Coordonnateur scientifique – Transfert de connaissances	2	1124	Maîtrise dans un domaine pertinent
Coordination scientifique – Pharmacie	Coordonnateur scientifique – Pharmacie	1	1113	Maîtrise en pharmacothérapie avancée ou dans un domaine pertinent et être membre en règle de l'Ordre des pharmaciens du Québec
Coordination scientifique – Pharmacoéconomie	Coordonnateur scientifique – Pharmacoéconomie	1	1114	Maîtrise en pharmacoéconomie ou en économie de la santé ou PhD en économie. Cette condition peut être compensée par une maîtrise dans un domaine pharmaceutique, économique, statistique ou épidémiologique, combiné à une expérience de travail minimale pertinente.

Catégorie	Nom du titre d'emploi	Classe	No titre d'emploi	Conditions d'admission minimales
Économie	Professionnel scientifique économiste en santé	2	1425	Maîtrise en pharmacoéconomie ou en économie la santé ou PhD en économie. Cette condition peut être compensée par une maîtrise dans un domaine pharmaceutique, économique, statistique ou épidémiologique, combiné à une expérience de travail minimale pertinente.
Pharmacoéconomie	Professionnel scientifique pharmacoéconomiste	2	1404	Maîtrise en pharmacoéconomie ou en économie de la santé ou PhD en économie. Cette condition peut être compensée par une maîtrise dans un domaine pharmaceutique, économique, statistique ou épidémiologique, combiné à une expérience de travail minimale pertinente.
Pharmacie	Professionnel scientifique pharmacien	2	1003	Maîtrise en pharmacothérapie avancée ou dans un domaine pertinent et être membre en règle de l'Ordre des pharmaciens du Québec
Pharmacothérapie	Professionnel scientifique en pharmacothérapie	3	1405	Maîtrise dans un domaine pertinent
Analyse et évaluation scientifique - Économie	Professionnel scientifique économie	3	1419	Maîtrise dans un domaine pertinent
Analyse et évaluation scientifique – Gestion des données	Professionnel scientifique gestion et analyse de données médico-administratives	3	1316	Maîtrise dans un domaine pertinent
	Professionnel scientifique science des données	3	1424	
Analyse et évaluation scientifique – Méthodologie	Professionnel scientifique méthodologie	3	1403	Maîtrise dans un domaine pertinent
Analyse et évaluation scientifique – Santé	Professionnel scientifique santé	3	1401	Maîtrise dans un domaine pertinent
Analyse et évaluation scientifique – Services sociaux	Professionnel scientifique services sociaux	3	1400	Maîtrise dans un domaine pertinent
Analyse et évaluation scientifique – Statistiques	Professionnel scientifique statistiques	3	1402	Maîtrise dans un domaine pertinent
Analyse et évaluation scientifique – Transfert des connaissances	Professionnel scientifique transfert de connaissances	3	1407	Maîtrise dans un domaine pertinent
Conseil scientifique sénior	Scientifique senior	2	1123	PhD dans un domaine pertinent combiné à une expérience de travail minimale pertinente au poste de 7 ans, ou Maîtrise dans un domaine pertinent combiné à une expérience de travail minimale pertinente au poste de 10 ans
Orientation et encadrement scientifique	Scientifique principal	1	1116	PhD dans un domaine pertinent et expérience de travail minimale pertinente au poste de 10 ans

ANNEXE C
ÉCHELLES SALARIALES

T-E 1200 - Conseiller soutien technologique
T-E 1201 - Conseiller en communication
T-E 1205 - Conseiller en design graphique
T-E 1206 - Conseiller en relation avec le patient usager
T-E 1301 - Conseiller en informatique
T-E 1318 - Conseiller en services administratifs
T-E 1321 - Analyste en informatique
T-E 1426 - Conseiller en pharmacéconomie

Classe 5															
Échelon	2023-04-01 (+6%)			2024-04-01 (+2,8%)			2025-04-01 (+2,6%)			2026-04-01 (+2,5%)			2027-04-01 (+3,5%)		
	(\$)			(\$)			(\$)			(\$)			(\$)		
	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel
1	28,75	1006,15	52 501	29,55	1034,32	53 971	30,32	1061,22	55 374	31,08	1087,75	56 759	32,17	1125,82	58 745
2	29,47	1031,38	53 817	30,29	1060,26	55 324	31,08	1087,83	56 763	31,86	1115,02	58 182	32,97	1154,05	60 218
3	30,20	1056,98	55 153	31,04	1086,57	56 697	31,85	1114,83	58 172	32,65	1142,70	59 626	33,79	1182,69	61 713
4	30,95	1083,32	56 528	31,82	1113,65	58 110	32,65	1142,61	59 621	33,46	1171,17	61 112	34,63	1212,16	63 251
5	31,74	1110,77	57 960	32,63	1141,88	59 583	33,47	1171,56	61 132	34,31	1200,85	62 661	35,51	1242,88	64 854
6	32,53	1138,60	59 412	33,44	1170,48	61 076	34,31	1200,91	62 664	35,17	1230,94	64 230	36,40	1274,02	66 478
7	33,34	1166,79	60 883	34,27	1199,47	62 588	35,16	1230,65	64 215	36,04	1261,42	65 821	37,30	1305,57	68 124
8	34,17	1196,10	62 413	35,13	1229,60	64 160	36,04	1261,56	65 828	36,95	1293,10	67 474	38,24	1338,36	69 836
9	35,03	1226,16	63 981	36,01	1260,49	65 772	36,95	1293,26	67 482	37,87	1325,59	69 169	39,20	1371,99	71 590
10	36,54	1278,84	66 730	37,56	1314,64	68 598	38,54	1348,83	70 382	39,50	1382,55	72 141	40,88	1430,93	74 666
11	38,11	1333,74	69 595	39,17	1371,09	71 543	40,19	1406,74	73 404	41,20	1441,91	75 239	42,64	1492,37	77 872
12	39,75	1391,25	72 595	40,86	1430,21	74 628	41,93	1467,39	76 568	42,97	1504,08	78 483	44,48	1556,72	81 230
13	41,47	1451,35	75 732	42,63	1491,99	77 852	43,74	1530,78	79 876	44,83	1569,05	81 873	46,40	1623,97	84 739
14	43,25	1513,68	78 984	44,46	1556,06	81 195	45,61	1596,52	83 306	46,76	1636,43	85 389	48,39	1693,71	88 378
15	45,10	1578,61	82 372	46,37	1622,81	84 678	47,57	1665,00	86 880	48,76	1706,62	89 052	50,47	1766,36	92 168
16	47,04	1646,50	85 914	48,36	1692,60	88 320	49,62	1736,61	90 616	50,86	1780,02	92 882	52,64	1842,32	96 132
17	49,07	1717,36	89 612	50,44	1765,44	92 121	51,75	1811,35	94 516	53,05	1856,63	96 879	54,90	1921,61	100 270
18	52,20	1827,17	95 342	53,67	1878,34	98 012	55,06	1927,17	100 560	56,44	1975,35	103 074	58,41	2044,49	106 681

T-E 1300 - Conseiller en information scientifique
T-E 1302 - Conseiller en gestion des ressources financières
T-E 1315 - Conseiller en performance organisationnelle
T-E 1322 - Conseiller à l'accès et à la sécurité de l'information

Classe 4															
Échelon	2023-04-01 (+6%)			2024-04-01 (+2,8%)			2025-04-01 (+2,6%)			2026-04-01 (+2,5%)			2027-04-01 (+3,5%)		
	(\$)			(\$)			(\$)			(\$)			(\$)		
	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel
1	30,19	1056,61	55 134	31,03	1086,19	56 678	31,84	1114,43	58 151	32,64	1142,30	59 605	33,78	1182,28	61 691
2	30,94	1082,95	56 508	31,81	1113,27	58 091	32,63	1142,22	59 601	33,45	1170,77	61 091	34,62	1211,75	63 229
3	31,73	1110,40	57 941	32,61	1141,49	59 563	33,46	1171,17	61 112	34,30	1200,45	62 640	35,50	1242,47	64 832
4	32,51	1137,86	59 373	33,42	1169,72	61 036	34,29	1200,13	62 623	35,15	1230,13	64 188	36,38	1273,19	66 435
5	33,32	1166,05	60 845	34,25	1198,70	62 548	35,14	1229,87	64 175	36,02	1260,62	65 779	37,28	1304,74	68 081
6	34,15	1195,36	62 374	35,11	1228,83	64 120	36,02	1260,78	65 788	36,92	1292,30	67 432	38,22	1337,53	69 792
7	35,00	1225,04	63 923	35,98	1259,34	65 713	36,92	1292,09	67 421	37,84	1324,39	69 107	39,16	1370,74	71 525
8	35,88	1255,83	65 529	36,89	1291,00	67 364	37,84	1324,56	69 116	38,79	1357,68	70 844	40,15	1405,20	73 323
9	36,78	1287,37	67 175	37,81	1323,42	69 056	38,80	1357,83	70 851	39,76	1391,77	72 623	41,16	1440,48	75 164
10	38,37	1343,02	70 079	39,45	1380,62	72 041	40,47	1416,52	73 914	41,48	1451,93	75 762	42,94	1502,75	78 414
11	40,03	1400,90	73 099	41,15	1440,12	75 146	42,22	1477,56	77 099	43,27	1514,50	79 027	44,79	1567,51	81 793
12	41,74	1461,00	76 235	42,91	1501,91	78 369	44,03	1540,96	80 407	45,13	1579,48	82 417	46,71	1634,76	85 302
13	43,54	1524,07	79 526	44,76	1566,74	81 753	45,93	1607,48	83 878	47,08	1647,66	85 975	48,72	1705,33	88 984
14	45,41	1589,36	82 933	46,68	1633,87	85 255	47,90	1676,35	87 472	49,09	1718,26	89 659	50,81	1778,39	92 797
15	47,37	1658,00	86 514	48,70	1704,42	88 937	49,96	1748,74	91 249	51,21	1792,46	93 530	53,01	1855,19	96 804
16	49,41	1729,23	90 231	50,79	1777,65	92 758	52,11	1823,87	95 169	53,41	1869,47	97 549	55,28	1934,90	100 963
17	51,53	1803,43	94 103	52,97	1853,93	96 738	54,35	1902,13	99 253	55,71	1949,68	101 734	57,65	2017,92	105 295
18	54,82	1918,81	100 124	56,36	1972,54	102 927	57,82	2023,82	105 603	59,27	2074,42	108 243	61,34	2147,02	112 032

T-E 1115 - Coordonnateur administratif

T-E 1316 - Professionnel scientifique en gestion et analyse de données médico-administratives

T-E 1400 - Professionnel scientifique services sociaux

T-E 1401 - Professionnel scientifique santé

T-E 1402 - Professionnel scientifique statistiques

T-E 1403 - Professionnel scientifique méthodologie

T-E 1405 - Professionnel scientifique pharmacothérapie

T-E 1407 - Professionnel scientifique en transfert de connaissances

T-E 1419 - Professionnel scientifique économie

T-E 1424 - Professionnel scientifique science des données

Classe 3															
Échelon	2023-04-01 (+6%)			2024-04-01 (+2,8%)			2025-04-01 (+2,6%)			2026-04-01 (+2,5%)			2027-04-01 (+3,5%)		
	(\$)			(\$)			(\$)			(\$)			(\$)		
	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel
1	32,32	1131,18	59 025	33,22	1162,85	60 678	34,09	1193,09	62 255	34,94	1222,91	63 812	36,16	1265,72	66 045
2	33,13	1159,38	60 496	34,05	1191,84	62 190	34,94	1222,83	63 807	35,81	1253,40	65 402	37,06	1297,26	67 691
3	33,96	1188,68	62 026	34,91	1221,97	63 762	35,82	1253,74	65 420	36,72	1285,08	67 056	38,00	1330,06	69 403
4	34,80	1217,99	63 555	35,77	1252,10	65 334	36,70	1284,65	67 033	37,62	1316,77	68 709	38,94	1362,85	71 114
5	35,67	1248,41	65 142	36,67	1283,37	66 966	37,62	1316,74	68 707	38,56	1349,66	70 425	39,91	1396,89	72 890
6	36,56	1279,58	66 768	37,58	1315,41	68 638	38,56	1349,61	70 423	39,52	1383,35	72 183	40,91	1431,77	74 710
7	37,47	1311,49	68 433	38,52	1348,21	70 349	39,52	1383,26	72 179	40,51	1417,84	73 983	41,93	1467,47	76 572
8	38,40	1344,13	70 137	39,48	1381,77	72 101	40,51	1417,69	73 975	41,52	1453,14	75 825	42,97	1504,00	78 479
9	39,36	1377,52	71 879	40,46	1416,09	73 892	41,51	1452,91	75 813	42,55	1489,23	77 708	44,04	1541,36	80 428
10	41,04	1436,51	74 957	42,19	1476,73	77 056	43,29	1515,13	79 059	44,37	1553,01	81 036	45,92	1607,36	83 872
11	42,81	1498,47	78 190	44,01	1540,43	80 379	45,16	1580,48	82 469	46,29	1619,99	84 531	47,91	1676,69	87 490
12	44,66	1563,02	81 559	45,91	1606,79	83 842	47,10	1648,56	86 022	48,28	1689,78	88 173	49,97	1748,92	91 259
13	46,58	1630,17	85 062	47,88	1675,82	87 444	49,13	1719,39	89 718	50,35	1762,37	91 961	52,12	1824,06	95 179
14	48,58	1700,29	88 721	49,94	1747,90	91 205	51,24	1793,35	93 577	52,52	1838,18	95 916	54,36	1902,52	99 273
15	50,68	1773,75	92 554	52,10	1823,42	95 146	53,45	1870,82	97 620	54,79	1917,60	100 060	56,71	1984,71	103 562
16	52,86	1850,18	96 542	54,34	1901,98	99 245	55,76	1951,43	101 826	57,15	2000,22	104 371	59,15	2070,23	108 024
17	55,13	1929,57	100 685	56,67	1983,60	103 504	58,15	2035,17	106 195	59,60	2086,05	108 850	61,69	2159,06	112 660
18	58,65	2052,74	107 112	60,29	2110,22	110 111	61,86	2165,09	112 974	63,41	2219,21	115 799	65,63	2296,89	119 851

T-E 1003 - Professionnel scientifique pharmacien
 T-E 1117 - Coordonnateur scientifique - Santé
 T-E 1123 - Scientifique sénior
 T-E 1124 - Coordonnateur scientifique - Transfert de connaissances
 T-E 1319 - Coordonnateur scientifique - Services sociaux
 T-E 1404 - Professionnel scientifique pharmacoéconomiste
 T-E 1425 - Professionnel scientifique économiste en santé

Classe 2															
Échelon	2023-04-01 (+6%)			2024-04-01 (+2,8%)			2025-04-01 (+2,6%)			2026-04-01 (+2,5%)			2027-04-01 (+3,5%)		
	(\$)			(\$)			(\$)			(\$)			(\$)		
	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel
1	48,94	1712,91	89 379	50,31	1760,87	91 882	51,62	1806,65	94 271	52,91	1851,82	96 628	54,76	1916,63	100 010
2	50,36	1762,62	91 974	51,77	1811,97	94 549	53,12	1859,09	97 007	54,44	1905,56	99 432	56,35	1972,26	102 912
3	51,82	1813,82	94 645	53,27	1864,61	97 295	54,66	1913,09	99 825	56,03	1960,91	102 320	57,99	2029,54	105 902
4	53,33	1866,50	97 394	54,82	1918,76	100 121	56,25	1968,65	102 724	57,65	2017,87	105 292	59,67	2088,49	108 978
5	54,89	1921,04	100 240	56,42	1974,83	103 046	57,89	2026,17	105 726	59,34	2076,83	108 369	61,41	2149,52	112 162
6	56,47	1976,32	103 124	58,05	2031,65	106 012	59,56	2084,48	108 768	61,05	2136,59	111 487	63,18	2211,37	115 389
7	58,11	2033,82	106 125	59,74	2090,77	109 096	61,29	2145,13	111 933	62,82	2198,76	114 731	65,02	2275,71	118 747
8	59,79	2092,81	109 203	61,47	2151,41	112 261	63,07	2207,35	115 179	64,64	2262,53	118 059	66,91	2341,72	122 191
9	62,76	2196,69	114 623	64,52	2258,20	117 833	66,20	2316,91	120 896	67,85	2374,83	123 919	70,23	2457,95	128 256

T-E 1113 - Coordonnateur scientifique - Pharmacien
T-E 1114 - Coordonnateur scientifique - Pharmacoéconomiste
T-E 1116 - Scientifique principal

Classe 1															
Échelon	2023-04-01 (+6%)			2024-04-01 (+2,8%)			2025-04-01 (+2,6%)			2026-04-01 (+2,5%)			2027-04-01 (+3,5%)		
	(\$)			(\$)			(\$)			(\$)			(\$)		
	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel	Hor.	Hebdo.	Annuel
1	52,39	1833,48	95 671	53,85	1884,82	98 350	55,25	1933,82	100 907	56,63	1982,17	103 430	58,62	2051,55	107 050
2	53,90	1886,54	98 439	55,41	1939,36	101 196	56,85	1989,78	103 827	58,27	2039,53	106 422	60,31	2110,91	110 147
3	55,47	1941,44	101 305	57,02	1995,80	104 141	58,51	2047,69	106 849	59,97	2098,89	109 520	62,07	2172,35	113 353
4	57,08	1997,83	104 247	58,68	2053,77	107 166	60,20	2107,17	109 952	61,71	2159,85	112 701	63,87	2235,45	116 646
5	58,73	2055,71	107 267	60,38	2113,27	110 270	61,95	2168,22	113 138	63,50	2222,42	115 966	65,72	2300,21	120 025
6	60,43	2115,07	110 364	62,12	2174,29	113 455	63,74	2230,82	116 404	65,33	2286,60	119 315	67,62	2366,63	123 491
7	62,18	2176,29	113 559	63,92	2237,22	116 738	65,58	2295,39	119 773	67,22	2352,77	122 768	69,57	2435,12	127 065
8	63,98	2239,36	116 850	65,77	2302,06	120 121	67,48	2361,91	123 245	69,17	2420,96	126 326	71,59	2505,69	130 747
9	67,15	2350,28	122 638	69,03	2416,09	126 072	70,83	2478,91	129 350	72,60	2540,88	132 583	75,14	2629,82	137 224

ANNEXE D

HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Malgré la section 4-2.00, les heures effectuées en déplacement, lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors des heures normales de travail de la personne employée ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les règles mentionnées à l'alinéa précédent s'appliquent également lors du retour de la personne employée.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Canada et dont le lieu de destination est différent du port d'attache de 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 E**DROIT DE MUTATION ET DE PROMOTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC**

Les personnes employées auxquelles s'appliquent les articles 97 et 98 de la *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* concernant le droit de mutation et de promotion dans la fonction publique sont les suivants :

- Julie Garon
- Marie Hotte
- Kathy Larouche
- Mathieu Plamondon
- Sébastien Robitaille
- Mélanie Turgeon

ANNEXE F
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An		Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An		Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi saint		Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	
Lundi de Pâques		Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	
Fête nationale*	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	
Fête du Travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de grâce	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du Jour de l'An	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 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 G

LISTE DES EMPLOYÉS EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nom, prénom
ABIALA, GODWILL
ALARIE, MILAINE
ALLARD, AUDREY
ALLARD, BERTRAND
ARBOUR, SYLVIE
ARCAND, RACHEL
ASSAF, ROXANE
ATTIEH, RANDA
AUCLAIR, YANNICK
AYEBA, KADJO-BLAISE
AZZI, LEILA
BACHAND-FOURNIER, MAUDE
BACHATENE, LYES
BARBEAU, KATHY
BARIL, FREDERIQUE
BEAUDOIN, ISABELLE
BEDARD, ANNE-MARIE
BEHA, SARA
BELAND, LOUIS-CHARLES
BELAND, MELANIE
BELANGER, KARINE
BELANGER, SIMON
BELLAVANCE, MARIE-ANDREE
BERGERON, ANNE
BERGERON-SANDOVAL, LOUIS-PHILIPPE
BERNARD, SOPHIE
BESNIER, AUDREY
BIGRAS, GENEVIEVE
BILODEAU-BERTRAND, MARIANNE
BISAILLON, RICHARD
BLOUIN BOUGIE, JOLYANE
BOILY, GINO
BOISVERT, ISABELLE
BOOTHROYD, LUCY
BOUCHARD, MARIANNE
BOUGHRASSA, FAIZA FATIMA
BOULAHYA, RAHMA

Nom, prénom
BOULANGER, JIM
BOULANGER, MARIE-CHLOE
BOUTET, EMILIE
BOUTIN, RAPHAELLE
BRABANT, JOEL
BRAHIMI, LILIA
BRAULT, SONIA
BRESSAN, CEDRIC
BRETON, MARIE-CLAUDE
BRUNET, JULIE
CAMBOURIEU, CAROLINE
CAMPION, CAROLE G
CARON, MELISSA
CARRIER, CATHERINE
CARRIER, MICAEL
CHASTENAY, MARIE-HELENE
CLAVET-FOURNIER, VALERIE
CLOUTIER, ISABELLE
COLLETTE, CAROLINE
CORBIN, DAVE
CORDUAN, AURELIE
CORRIVEAU, GENEVIEVE
COTE, MELISSA
COTE, STEPHANIE
COTE, VALERIE
COUTURE, ALEXANDRE
COUTURIER, ANTHONY
DAIGLE, JEAN-MARC
D'AURAY, GINETTE
DE VERTEUIL, DANIELLE
DEMERS-PAYETTE, OLIVIER
DESCHENES, SARAH-MAUDE
DESJARDINS, LOIC
DESY, FRANCOIS
DIOP, MAMADOU
DJOSSA ADOUN, SERGE
DONGMO GUEGUIM, ALINE XAVERIE

Nom, prénom
DUBE, ANNIE
DUFORT, ISABELLE
DUFORT, PATRICK
DUFOUR, VANESSA
DUPLAIN CYR, GENEVIEVE
DUSSAULT, JULIE
ELISSALDE, JEROME
FAREH, ABDELHAK
FOIN, GERALDINE
FORTIN, ANDREE
FORTIN, MARILYN
FREITAS, ADRIANA
GAGNE, ANNE-MARIE
GAGNE, MYRIAM
GAGNE, VERONIQUE
GAGNON, EMILIA
GAMACHE, LEA
GARCEAU, VALERIE
GARON, JULIE
GAUGAIN, LOIG
GAUMONT, CHLOE
GAUTHIER, KASANDRA
GELINAS-LEMAY, ELISABETH
GHACHEM, AHMED
GIROUX, LAURENCE
GODBOUT, AURELIE
GONTHIER, CATHERINE
GONTHIER, KEVIN
GOSELIN, CATHY
GOSELIN, EMMANUELLE
GRAVEL, CATHERINE
GRENIER, PHILIPPE
GUEDON, AUDE-CHRISTINE
GUILLOT, JOCELYNE
GUIMOND, ANNE-JOSEE
HALLEE, STEPHANIE
HINDIE, VALERIE
HOTTE, MARIE
IMBAUD, CLAIRE
ISAAC, CHARTELIN JEAN

Nom, prénom
JANTZEN, RODOLPHE
JOBIN, NATHALIE
JOLICOEUR, ALEXANDRE
JOYAL, MARILYNE
KABORE, JEAN-LUC
KOSTOVIC, CORELIA
KOUBELIAN, JASON
LAARICH, AMINE
LABONTE, ISABELLE
LAFFONT, BENOIT
LAFLAMME, GUILLAUME
LAFONTAINE, DIANE
LAFORTUNE-SGAMBATO, CLARA
LAGACE, FREDERIQUE
LALANCETTE-HEBERT, MELANIE
LAM WAI SHUN, PRISCILLA
LAMY, SYLVIE
LANTHIER, JULIE
LAPIERRE, NOLWENN
LARBI, CHAKIB-MEHDI
LAROCQUE-LAPLANTE, LUDOVICK
LAROUCHE, KATHY
LATULIPPE, RENEE
LAWSON, CHRISTIANE
LECLAIR, VERONIQUE
LEFEBVRE, JULIE
LEGENDRE, CLAIRE-MARIE
LEHUEDE, CAMILLE
LEJEUNE, KARINE
LEMIEUX, GUILLAUME
LESSARD, JULIE
LETOURNEAU, ISABELLE
LEVEILLE, SOPHIE
LORTHIOS-GUILLEDROIT, AGATHE
LUSSIER, RENAUD
MAGRON, AUDREY
MAILHOT, BENOIT
MAKHOUKH, HICHEM
MEKHAIEL, THERESE
METHOT, MARIO

Nom, prénom
MICHAUD, JONATHAN
MISSAOUI, HOUSSEM
MOLINA, OSCAR EDUARDO
MOQADEM, KHALIL
MOREAU, ANNIK
MOREAU, JONATHAN
MORIN, ANDREANNE
MORROW, GENEVIEVE
MORTIER, THOMAS
MOUSSEAU, KATHERINE
MURADQADAM, KHESRAW
NADEAU, CAROLE-LINE
NDAO, EL HADJI MALICK
NEVEU, BERTRAND
NIEMINEN, JULIE
NSANZABERA, DESIREE
NSHIMYUMUKIZA, LEON
OLIVIER, CATHERINE
PARE, ALEXANDRE
PARENT, MAXIME
PELCHAT, MARIE-EVE
PEREZ, JOSE DE JESUS
PILOTTE, AMELIE
PINEAULT, MARIE
PLAMONDON, GENEVIEVE
PLAMONDON, MATHIEU
PLANTE, CAROLINE
PLANTE, ERIC
PLE, HELENE
POIRIER, ANDREE-ANNE
POISSON, CAROLINE
POTVIN, ERIC
POWELL, GUIDO ANTONIO
PROVOST, CHANTALE
PROVOST, VERONIQUE
RAYMOND, MARIE-HELNE
RENAUD, LAURENCE
RHEAUME, GABRIELLE
RIVARD, JULIE
ROBERGE, STEPHANIE

Nom, prénom
ROBITAILLE, GENEVIEVE
ROBITAILLE, HUBERT
ROBITAILLE, SEBASTIEN
ROCHFORT, DELPHINE
ROLLAND, PASCALE
RONDEAU, MARJOLAINE
ROUSSEAU, AMELIE
ROUSSEAU, MARIE-PIERRE
ROY, MARIE-CLAUDE
RUEST, MELANIE
SAIDI, RANIA
SALHI, ABDERRAOUF
SAMSON, FABIENNE
SAURY, SYBILLE
SENECAL, KARINE
SERVOT, SABRINA
SHINK, ERIC
SILVA, HUDSON
SOUCY, GENEVIEVE
ST-AMOUR, LYSANE
STARNINO, WILLIAM
ST-PIERRE, FRÉDÉRIC
TARDIF, MELANIE
TCHEKANDA, EMMANUELLE
TESSIER, ANNIE
TESSIER, VICKY
TETREULT, CAROLINE
TORMO, AURELIE
TOUPIN, ISABELLE
TRAN, ISABELLE
TRAVERSE, ELODIE
TREFIER, AURELIE
TREMBLAY, MARIE-EVE
TURCOTTE, CAROLINE
TURGEON, MELANIE
VALERA, BEATRIZ
VIEL, EMILIE
WAGNER, MONIKA
WONG, ALISON
ZAOU, KOSSAY

Nom, prénom
ZOMAHOUN, HERVE

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante.

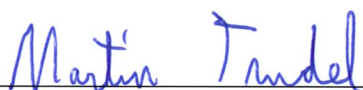
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 20^e jour du mois de février de l'année 2025.

**POUR L'INSTITUT NATIONAL D'EXCELLENCE
EN SANTÉ ET EN SERVICES SOCIAUX**



Michèle de Guise
Présidente-directrice générale

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



Martin Trudel
Troisième vice-président SPGQ



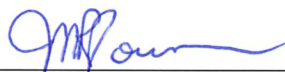
Martin Coulombe
Directeur des services administratifs



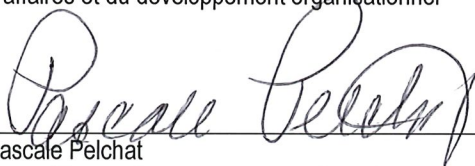
Isabelle Beaudoin
Représentante syndicale SPGQ



Andrea Elgueta
Coordonnatrice des ressources humaines, du partenariat
d'affaires et du développement organisationnel



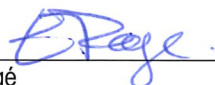
Marie-Pierre Rousseau
Représentante syndicale SPGQ



Pascale Pelchat
Conseillère senior aux ressources humaines



Mélanie Robert
Conseillère en relations du travail et en négociation SPGQ



Élisabeth Pagé
Adjointe à la directrice
Bureau – Méthodologies et éthique