

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL **2015-2020**



Intervue entre le syndicat de la fonction publique
du Québec et l'Assemblée nationale

Pour le personnel occasionnel des restaurants

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**PERSONNEL OCCASIONNEL DES RESTAURANTS
DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE**

2015-2020



ASSEMBLÉE NATIONALE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 -	Interprétation	1
CHAPITRE 2 -	Reconnaissance et champ d'application	3
CHAPITRE 3 -	Droits et responsabilités de l'employeur	4
CHAPITRE 4 -	Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites	6
CHAPITRE 5 -	Régime syndical	9
CHAPITRE 6 -	Droit d'affichage	11
CHAPITRE 7 -	Réunions syndicales.....	12
CHAPITRE 8 -	Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes	13
CHAPITRE 9 -	Transmission de documents	16
CHAPITRE 10 -	Comité de relations professionnelles	17
CHAPITRE 11 -	Représentation syndicale	18
CHAPITRE 12 -	Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage	19
CHAPITRE 13 -	Mesures administratives et disciplinaires	22
CHAPITRE 14 -	Organisation de la carrière	26
CHAPITRE 15 -	Évaluation	30
CHAPITRE 16 -	Service	31
CHAPITRE 17 -	Mouvements de personnel.....	32
CHAPITRE 18 -	Liste de rappel	33
CHAPITRE 19 -	Développement des ressources humaines	36
CHAPITRE 20 -	Sous-traitance.....	37
CHAPITRE 21 -	Santé et sécurité.....	38
CHAPITRE 22 -	Vêtements et uniformes	39
CHAPITRE 23 -	Prestation de travail	40
CHAPITRE 24 -	Absence sans traitement.....	42
CHAPITRE 25 -	Charges publiques.....	44
CHAPITRE 26 -	Congés pour affaires judiciaires.....	45
CHAPITRE 27 -	Vacances	46
CHAPITRE 28 -	Jours fériés et chômés	49
CHAPITRE 29 -	Congés pour événements familiaux	50
CHAPITRE 30 -	Régimes collectifs.....	52
CHAPITRE 31 -	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	63
CHAPITRE 32 -	Régime de retraite	65

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 33 -	Rémunération	66
CHAPITRE 34 -	Heures supplémentaires	68
CHAPITRE 35 -	Allocations et primes	69
CHAPITRE 36 -	Versement des gains.....	71
CHAPITRE 37 -	Durée de la convention collective	73
ANNEXE I -	Jours fériés et chômés	74
ANNEXE II -	Échelles de traitement	75
ANNEXE III -	Vêtements et uniformes	78
Lettre d'entente numéro 1 concernant la formation des nouveaux serveurs.....		79
Lettre d'entente numéro 2 concernant le projet pilote de modifications à l'horaire		80

INTERPRÉTATION

Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

1.01 a) Conjoint :

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

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

- ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des chapitres 29 et 30, on entend par conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins (1) an.

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

- b) Emploi : ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation; un emploi peut être accompli par un ou plusieurs employés.
- c) Emploi vacant : emploi sur lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire.
- d) Employé : un salarié qui fait partie de l'unité d'accréditation mentionnée à l'article 2.01.
- e) Employé en probation : employé qui n'a pas acquis son droit de rappel tel que prévu à l'article 18.02.
- f) Employé sur liste de rappel : employé dont le nom apparaît sur la liste de rappel prévue au chapitre 18.
- g) Employeur : l'Assemblée nationale ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu.
- h) Enfant à charge : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; ou
 - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

INTERPRÉTATION

- i) Événement rémunérateur : activité prévue en dehors des heures officielles d'ouverture inscrites au portail de l'Assemblée nationale dont notamment les réceptions, banquets et les cocktails.

De plus, les caucus et commandes du service traiteur sont considérés des événements rémunérateurs pour les commis-barmans.

- j) Jour : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h.
- k) Quart de travail : une période qui est définie par la nature d'un service, soit un déjeuner, un dîner ou un souper. Les événements rémunérateurs, les brunchs, les cocktails et les pauses café constituent également des quarts de travail.
- l) Supérieur immédiat : la personne exclue du Syndicat de la fonction publique du Québec inc. et qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier (1^{er}) palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.
- m) Supérieur hiérarchique : la personne exclue du Syndicat de la fonction publique du Québec inc. et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le deuxième (2^e) palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.
- n) Syndicat : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.
- o) Unité de négociation : l'unité de négociation décrite au chapitre 2.

1.02 Les annexes, lettre d'entente et lettre d'intention signées par les parties font partie intégrante de la convention collective.

1.03 Les expressions et termes non expressément définis ont le sens que leur donnent les règles et pratiques en vigueur.

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

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01** L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 10 décembre 1997.
- 2.02** Lorsque l'employeur exclut un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employé et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion et la date de l'exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.
- 2.03** L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

- 3.01** L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une disposition expresse à l'effet contraire.

Responsabilités de l'employeur

- 3.02** En matière civile, lorsque l'employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un employé de l'Assemblée nationale pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour l'employé qui en fait la demande écrite. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur, parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de l'employé, désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer la défense d'un employé poursuivi en justice par un autre employé de l'Assemblée nationale.

Toutefois, l'employé rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions.

Si la poursuite entraîne pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde ou lorsque l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, l'employé rembourse l'employeur.

Malgré la notion de faute lourde prévue aux alinéas précédents, l'employeur peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Malgré les dispositions du premier (1^{er}) alinéa, un employé qui poursuit un autre employé de l'Assemblée nationale dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen se voit appliquer les dispositions du présent article.

- 3.03** En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de l'employé, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition, pour assurer sa défense.

Le premier (1^{er}) alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la poursuite.

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

- 3.04** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 3.02 et 3.03 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires*.

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque l'employé comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Modifications aux conditions de travail

- 3.06** Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

Accès à l'égalité en emploi

- 4.01** L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Dans ce cadre, il implante un programme d'accès à l'égalité ou modifie un programme existant pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées. Il doit consulter le syndicat par l'entremise du comité des relations professionnelles prévu au chapitre 10.
- 4.02** Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants :
- les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 4.03** L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu au chapitre 10 le plan d'action et les données dont il dispose concernant notamment le bilan pour l'Assemblée nationale de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants ainsi que les conditions d'admissibilité aux divers programmes.
- 4.04** L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il consulte le comité prévu au chapitre 10 sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés visés. De plus, l'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.
- 4.05** Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Programme d'aide aux employés

- 4.06** L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité prévu au chapitre 10 sur le programme d'aide qu'il entend mettre en place.
- 4.07** Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :
- a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts;
 - b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
 - c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autres.
- 4.08** En application des articles 4.06 et 4.07, l'employeur consulte le comité prévu au chapitre 10 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 employés. L'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux employés.

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

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

4.09 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.

4.10 À moins d'un consensus à l'effet contraire, le témoignage d'une personne-ressource, désignée par l'employeur aux fins du programme d'aide, ne peut être requis au sujet d'informations confidentielles recueillies auprès de l'employé qui utilise le programme d'aide.

Pratiques interdites

4.11 Les parties conviennent que tout employé 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, harcèlement ou violence physique par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un employé, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* 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

4.12 En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et 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. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

Harcèlement psychologique

4.13 Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail* : une conduite vexatoire se manifestant, soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Violence physique

4.14 La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un employé ou toute autre personne, dans le but d'intimider ou de contraindre.

4.15 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique.

L'employeur et le syndicat discutent au comité de relations professionnelles prévu à l'article 10.01 de tout projet ou tout besoin de sensibilisation des employés. Ces projets peuvent prendre la forme de campagne d'information, de conférence ou 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.

4.16 Lorsque l'employeur reçoit une plainte de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique d'un employé, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

Toutefois, lorsque le présumé harceleur ou la présumée personne violente est également un employé, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité.

Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

Par la suite, l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées pour que cesse une telle situation et informe l'employé des résultats de l'enquête.

Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible.

- 4.17** Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique l'employé peut soumettre un grief conformément à l'article 12.04. Le cas échéant, le délai prévu à l'article 12.08 pour donner une réponse est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.
- 4.18** Le grief prévu à l'article 4.17 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions du chapitre 12.
- 4.19** Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

- 4.20** Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :
- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
 - b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des employés;
 - c) ni le syndicat ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b) du présent article.

Langue de travail

- 4.21** Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 4.22** L'employé doit utiliser la langue ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

Cotisation

- 5.01** L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 5.02** Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception dudit avis par l'employeur.
- 5.03** Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie selon le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 5.04** Dans le cas d'un employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue au présent chapitre prend effet dès son entrée en fonction.
- 5.05** Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu du présent chapitre par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites; accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, le centre de responsabilité et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêts et indemnité y prévus, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

- 5.06** Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie de l'employé concerné après consultation avec le syndicat sur le mode de remboursement.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.

- 5.07** Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives et ne peut rétroagir pour une période de plus de trente (30) jours.

- 5.08** L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent chapitre à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

- 5.09** L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, un bordereau accompagné de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ d'employés, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.

RÉGIME SYNDICAL

- 5.10** À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôt, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.
- 5.11** Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

DROIT D’AFFICHAGE

- 6.01** L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils sont situés sont établis sur recommandation du comité de relations professionnelles prévu au chapitre 10.
- 6.02** Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndicale signés par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.
- 6.03** Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

RÉUNIONS SYNDICALES

- 7.01** Le syndicat peut être autorisé par l'employeur, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.
- 7.02** Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

Activités syndicales

- 8.01** Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent chapitre, et ce, aux conditions qui y sont édictées.
- 8.02** Un permis d'absence peut être demandé, conformément aux articles 8.01 à 8.08, pour les activités syndicales ci-après mentionnées et autres activités similaires :
- a) le congrès du S.F.P.Q.;
 - b) les réunions du Conseil syndical du S.F.P.Q.;
 - c) les réunions de l'Exécutif national du S.F.P.Q., à titre de membre;
 - d) les réunions du Comité des structures du S.F.P.Q., à titre de membre;
 - e) les réunions du Comité national de surveillance du S.F.P.Q., à titre de membre;
 - f) les réunions des assemblées régionales;
 - g) les réunions des exécutifs régionaux;
 - h) les réunions des dirigeants, directeurs et délégués;
 - i) les réunions du Comité national des femmes, à titre de membre, et les réunions des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes et locales à la condition féminine;
 - j) les réunions du Comité des statuts;
 - k) les réunions du Comité national des jeunes, à titre de membre;
 - l) les réunions du Comité d'élection du S.F.P.Q., à titre de membre;
 - m) les réunions du Conseil de négociation.
- 8.03** Un délégué syndical peut obtenir un permis d'absence pour accompagner un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses fonctions, et ce, devant les instances suivantes :
- a) Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - b) Tribunal administratif du travail;
 - c) Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
 - d) Tribunal administratif du Québec;
 - e) Retraite Québec

PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS MIXTES

- 8.04** L'employeur convient d'accorder à tout employé, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, une libération syndicale pour occuper un emploi à plein temps au sein du syndicat. Cet employé doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une libération syndicale se voit attribuer la classification, le traitement et le rang sur la liste de rappel auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.
- 8.05** Le permis d'absence prévu aux articles 8.01 à 8.08 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b) et c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou, à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :
- a) la demande doit être faite par écrit à l'employeur, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
 - b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
 - c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.
- 8.06** Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un programme de formation syndicale et sous réserve des conditions prévues aux articles 8.05 et 8.13, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du programme peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour suivre ce programme de formation syndicale.
- 8.07** Dans le cas d'une absence ou d'une libération accordée en vertu des articles 8.01 à 8.08, le traitement, les pourboires et la majoration de 11,12 % prévus à l'article 33.01 des employés sont maintenus, sous réserve que le traitement brut, le pourboire et la majoration de 11,12 % des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération soient remboursés par le syndicat.
- 8.08** Le remboursement prévu à l'article 8.07 sera payé dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.
- À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 8.07 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêts et indemnité y prévus, à compter du quarante-cinquième (45^e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.
- 8.09** L'employeur accorde, à ses frais, une libération d'une durée maximale d'un (1) jour dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, aux délégués officiellement élus afin qu'ils reçoivent une formation sur la vulgarisation de la convention collective ou participent à une rencontre regroupant toutes les unités hors fonction publique.
- Pour la libération accordée en vertu du premier (1^{er}) alinéa, l'employeur verse le traitement et les pourboires de l'employé selon les heures prévues à l'horaire de travail.
- Toutefois, lorsque l'employé n'est pas prévu à l'horaire de travail ou pour la période de libération qui excède la période prévue à l'horaire de travail, l'employeur verse le traitement sans les pourboires pour la durée où sa présence est requise à la formation ou à la rencontre et le syndicat assume les pourboires.

Activités mixtes

PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS MIXTES

- 8.10** Un employé qui est membre d'un comité mixte prévu au chapitre 10 ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.
- 8.11** Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 8.10 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé, ce dernier reçoit son traitement et les pourboires pour chaque heure consacrée à cette activité.
- 8.12** Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

Durée d'absence

- 8.13** Aux fins de participer aux rencontres mentionnées au présent chapitre, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :
- a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales et d'une (1) heure par soixante (60) kilomètres parcourus sur les autres routes;
 - b) la durée de la rencontre;
 - c) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son port d'attache déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales et d'une (1) heure par soixante (60) kilomètres parcourus sur les autres routes;
 - d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut autoriser une période d'absence d'une durée supérieure à celle prévue aux paragraphes précédents lors de circonstances exceptionnelles ou si l'employé doit se rendre à son domicile avant ou après l'activité syndicale en raison de la nature de son travail.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux paragraphes a), b), c) et d) excède huit (8) heures, l'employé se voit garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives avant le début de la rencontre et avant la reprise du travail.

TRANSMISSION DE DOCUMENTS

9.01 L'employeur transmet au syndicat, par l'entremise du comité prévu au chapitre 10, copie de toute directive ou politique relative à la présente convention collective qu'il émet et transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention collective émis à l'intention des employés.

9.02 L'employeur remet un exemplaire de la convention collective et ses modifications à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

De plus, l'employeur rend disponible à chaque employé l'ensemble des directives et règlements qui régissent les conditions de travail des employés. Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent article.

L'employeur remet à chaque nouvel employé tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite qui lui est applicable.

9.03 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

9.04 Tous les documents de nature personnelle émanant de la Direction des ressources humaines et de la Direction des ressources financières, de l'approvisionnement et de la vérification sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

10.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité de relations professionnelles composé de trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) personnes désignées par le syndicat. Le but du comité est, entre autres :

- a) de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant les problèmes particuliers concernant les relations de travail;
- b) de faire des recommandations à l'employeur sur les projets de règlement ou de directive affectant les employés, de même que sur les besoins de formation du personnel;
- c) de discuter de problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques et de faire des recommandations à l'employeur;
- d) de convenir du formulaire d'évaluation du rendement de l'employé;
- e) de convenir d'ententes particulières portant sur des sujets déterminés par l'une des parties sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la convention collective;
- f) de discuter du contenu et de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi et du programme d'aide aux employés;
- g) de discuter des moyens à prendre en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel et de violence;
- h) de discuter de toute question de sous-traitance qu'une partie désire soumettre à l'autre partie;
- i) de discuter des sujets expressément prévus aux chapitres 6 et 19.

10.02 Le Comité de relations professionnelles se réunit à la demande de l'une des parties aux dates convenues entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et ils adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour ainsi qu'un exposé sommaire des sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est fait alternativement par le secrétaire de chacune des parties et transmis aux membres.

Changements technologiques

10.03 Aux fins de la présente convention collective, un changement technologique signifie tout changement apporté aux opérations par l'introduction ou l'ajout de machinerie, d'équipement ou d'appareil ou leur modification et ayant pour effet de modifier de façon significative les tâches d'un ou de plusieurs employés ou ayant pour effet de réduire le temps de travail ou la mise à pied d'un ou de plusieurs employés.

10.04 Lorsque l'employeur envisage de procéder à un changement technologique, il doit consulter le syndicat par le biais du Comité de relations professionnelles prévu à l'article 10.01 au moins soixante (60) jours avant son implantation. Aux fins de cette consultation, l'employeur devra fournir au syndicat les informations concernant la nature du changement, la date prévue de l'implantation du changement, les modalités de l'implantation du changement et, s'il y a lieu, le nombre et la classe d'emplois des employés susceptibles d'être touchés.

- 11.01** Le syndicat peut nommer ou élire des employés à la fonction de délégué syndical pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 12 de la présente convention collective. Dans un tel cas, il est entendu que l'employé ne peut exercer ses fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées. Toutefois, lorsqu'aucun délégué syndical n'est au travail, un délégué en congé peut exercer ses fonctions; cette période n'est toutefois d'aucune façon à la charge de l'employeur.

Les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout employé travaillant dans son champ d'action, dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel de classement à la suite d'une intégration et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement de griefs ou des appels de classement à la suite d'une intégration où la présence de l'employé est requise ainsi qu'à toute rencontre ou activité dans la mesure où la présente convention collective y pourvoit.

- 11.02** Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste de ses représentants aux fins de l'application de la présente convention collective et il informe le syndicat de toute modification.

Cependant, pour l'application de la procédure de règlement de griefs, cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

- 11.03** Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

- 11.04** Un délégué syndical doit faire partie du groupe visé par la présente unité de négociation.

- 11.05** Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

- 11.06** L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Dispositions générales

- 12.01** Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. À cette fin, les dispositions du chapitre 12 ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.
- 12.02** Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants que sont l'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.
- Lors des échanges avec l'employeur, le traitement de l'employé et du délégué syndical est maintenu.
- 12.03** Les échanges prévus à l'article 12.02 n'ont pas pour effet d'empêcher un employé, qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, de soumettre un grief en suivant la procédure apparaissant à la présente section.

Présentation du grief

- 12.04** L'employé soumet son grief par écrit à 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 du délai imparti.
- Nonobstant l'alinéa précédent, le délai de trente (30) jours est porté à quatre-vingt-dix (90) jours pour tout grief portant sur le harcèlement psychologique tel que défini à l'article 4.13 de la présente convention collective.
- 12.05** Si plusieurs employés relevant du même supérieur immédiat se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, un représentant spécialement désigné par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit et en transmettre une copie au syndicat. Ce grief est soumis au supérieur immédiat en indiquant le nom des employés concernés par le grief et le correctif recherché, ou mis à la poste, à l'intérieur du délai imparti.
- 12.06** Si plusieurs employés relèvent de plus d'un supérieur immédiat et se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit et en transmettre copie au syndicat. Ce grief est directement soumis à la Direction des ressources humaines en indiquant le nom des employés concernés par le grief et le correctif recherché, ou mis à la poste à l'intérieur du délai imparti.
- 12.07** S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre ce grief par écrit directement à la Direction des ressources humaines en indiquant le correctif recherché ou le mettre à la poste à l'intérieur du délai imparti.
- 12.08** Le formulaire de grief doit être signé par l'employé ou par un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.
- Le supérieur immédiat doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant la soumission du grief et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et au syndicat.
- 12.09** Le délai relatif à la prescription pour la présentation d'un grief est prorogé pour une période de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 12.10** Les délais prévus au présent chapitre ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs et d'arbitrage sont calculés en jours. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs pour ses vacances est suspendu pour la durée de cette absence.

Arbitrage

- 12.11** Si la décision de l'employeur ne satisfait pas l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief.
- 12.12** À la demande de l'une ou l'autre des parties à la suite de l'inscription d'un grief à l'arbitrage, les représentants du syndicat et de l'employeur doivent tenir une rencontre pour réviser le dossier du grief et tenter d'en arriver à un règlement.
- 12.13** Le tribunal est constitué d'un arbitre et de deux assesseurs qui siègent auprès de l'arbitre lors de l'audition et du délibéré de tout grief.
- 12.14** Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitres pour la durée de la convention collective :
- Pierre A. Fortin
 - Denis Tremblay
 - Joëlle L'Heureux

Ces arbitres sont appelés en rotation et, s'ils ne sont pas disponibles, le grief est référé à un arbitre choisi d'un commun accord. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre responsable du Travail.

- 12.15** Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à savoir si le grief est arbitral. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il statue sur celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.
- 12.16** Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir suivi toutes les étapes requises à la procédure de règlement de griefs prévue au présent chapitre.
- 12.17** Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 12.18** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 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*.
- 12.19** La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

12.20 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement, ni de pourboire pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu à 12.05 ou 12.06, la présente disposition ne s'applique qu'à un (1) seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un délégué syndical est requise à l'audition par la partie syndicale, l'employeur le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat.

12.21 Les griefs sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage. Cependant, les griefs de congédiement, de suspension, de violence ou de harcèlement psychologique en milieu de travail et les griefs du syndicat et de l'employeur doivent être référés prioritairement, à moins d'entente contraire entre les parties.

MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Mesures administratives

- 13.01** L'employeur transmet, par écrit, les motifs de la mesure administrative en mentionnant clairement qu'il s'agit d'une mesure administrative.

Consultation du dossier personnel

- 13.02** Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction des ressources humaines.

L'employé peut également consulter son dossier en présence de son employeur. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Sous réserve des articles 13.03 et 15.04, l'employé peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, concernant un document apparaissant à son dossier.

Sur demande, l'employé peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier, sous réserve que l'employeur puisse exiger le remboursement de frais ainsi encourus selon les modalités prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*.

Avertissement

- 13.03** L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'un employé sur ses obligations.

Dans le cas d'un avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit, et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Aucun avertissement écrit au dossier d'un employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Relevé provisoire

- 13.04** Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative.

De même, lorsqu'un employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, l'employeur ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

- 13.05** Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement et ses pourboires pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le deuxième (2^e) alinéa de l'article 13.04 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

13.06 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième (2^e) alinéa de l'article 13.04 ou la non-application des dispositions de l'article 13.05 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

13.07 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser l'employé à des attributions d'une autre classe d'emplois s'il est qualifié pour le faire.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

13.08 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois comportant un taux de traitement inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement de corps d'emploi.

13.09 L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, en raison d'incompétence dans l'exercice de ses fonctions, ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emplois.

13.10 L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois pendant une période consécutive de plus de deux (2) ans.

13.11 Lorsqu'en application des dispositions des articles 13.09 et 13.10 l'employeur attribue un nouveau classement à l'employé ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant les motifs de sa décision et, le cas échéant, son nouveau classement et son taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 13.09 à 13.14 inclusivement.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

13.12 L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12 pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut à la demande du plaignant, demander à l'employeur de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes de l'employé après les avoir vérifiées.

Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par un autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis de l'employeur.

13.13 L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande à l'employeur qui, compte tenu des emplois vacants à l'Assemblée nationale, peut y donner suite. Dans le cas où il existe une liste de rappel, le nom de l'employé est inscrit à la fin de la liste de rappel concernée.

13.14 Dans tous les cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle d'un employé, sauf s'il s'agit d'un employé visé au chapitre 31 de la présente convention collective, le taux de traitement attribué doit être conforme au nouveau classement.

Reclassement

- 13.15** Le reclassement est une mesure administrative pour laquelle l'employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau que celle à laquelle il appartient.

Lorsque l'employé adresse à son employeur une demande de reclassement, celui-ci peut acquiescer à sa demande, compte tenu des besoins de son organisation et des qualifications de l'employé. Dans le cas où il existe une liste de rappel, le nom de l'employé est inscrit à la fin de la liste de rappel concernée.

- 13.16** Un employé ne peut, par voie de reclassement, accéder à une classe d'emplois s'il existe un écart de plus de cinq pour cent (5 %) entre le taux horaire maximum de cette classe d'emplois et le taux horaire maximum de la classe à laquelle il appartient.

Le pourcentage d'écart est calculé sur la base du moins élevé de ces deux taux de traitement.

Mesures disciplinaires

- 13.17** Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12 sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

- 13.18** Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

L'employée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier ou suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

- 13.19** Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction et en mentionnant clairement qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage

- 13.20** Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision de l'employeur; ou
- b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- d) en réintégrant l'employé 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, son indemnité de vacances et le cas échéant, ses pourboires et son forfaitaire.

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

MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

- 13.21** Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable et doit être retirée de son dossier ainsi que les documents s'y référant si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois de service suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.
- 13.22** Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.
- L'employeur verse au dossier de l'employé copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.
- 13.23** L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical.

Classification

- 14.01** L'Assemblée nationale s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de classes d'emplois et de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale.

Une modification ou une création d'une nouvelle classe d'emplois doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable auprès du comité mixte formé à cette fin. Ce comité composé de deux représentants de salariés et de l'employeur a pour mandat de faire des recommandations aux parties négociantes.

- 14.02** Lors de son embauche, le classement d'un employé est fait conformément au plan de classification dans l'une des classes d'emplois.

Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

- 14.03** Lors de son entrée en fonction, l'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement et de la description de ses fonctions.

Intégration

- 14.04** a) Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains employés, les règles de l'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la sanction de la modification.

b) Les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement, ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Elles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

- 14.05** a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon, de son crédit d'expérience, le cas échéant, et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

b) Le taux de traitement d'un employé faisant l'objet d'une intégration à la suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

- 14.06** a) La classe d'emplois, le crédit d'expérience le cas échéant et le taux de traitement qui ont été ou auraient dû être attribués à un employé dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après :

Première étape

- i) Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé, ou s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième (120^e) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission au syndicat des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été

contestées par le syndicat, suivant la décision arbitrale, l'employé présente son appel à l'employeur, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

Les délais prévus à la présente section en matière d'appel de classement sont de rigueur; ils sont calculés en jours et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour d'un délai pour agir est un jour férié ou un jour non prévu à l'horaire de la personne qui doit agir, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

- ii) Dans les vingt et un (21) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par l'employeur et d'un (1) représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit à l'employeur.

Ce rapport contient la recommandation motivée des membres du comité ou, à défaut d'accord, les recommandations également motivées de chacun des membres; des copies de ce rapport sont remises à l'appelant et au syndicat.

- iii) S'il y a recommandation unanime du comité ad hoc, l'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette recommandation, et ce, dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission du rapport; copie en est remise au syndicat. L'employeur doit aussi émettre un avis d'intégration, selon les mêmes modalités, après appel même s'il n'y a pas de recommandation unanime du comité ad hoc.

Deuxième étape

Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un avis après appel n'est pas émis ou si le syndicat croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai imparti à l'employeur pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.

- b) Les formulaires mentionnés aux articles 14.05 et 14.06 sont préparés par l'employeur après consultation du syndicat; l'employeur les met à la disposition des employés et leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.
- c) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- d) L'employeur maintient le traitement (incluant les pourboires) du plaignant et du délégué syndical ou de l'employé convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage. Le temps d'absence à ces fins s'établit suivant la formule décrite à l'article 8.13.
- e) L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire.

L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette décision arbitrale; copie en est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.

- f) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des employés convoqués comme témoins au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

Révision des taux de traitement

- 14.07**
- a) Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois aux restaurants ou lorsque compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer un nouveau taux de traitement, l'employeur fixe, dans l'un ou l'autre de ces cas, un taux de traitement sur la base des échelles de traitement prévues à la présente convention collective pour des classes d'emplois de niveau de complexité comparable établies selon la méthodologie de rangement utilisée par les parties dans le cadre des relativités salariales. De plus, à la demande syndicale, la cueillette des données sera effectuée conjointement selon les modalités à déterminer entre les parties.
 - b) Si le syndicat croit que le nouveau taux de traitement approuvé par l'autorité compétente n'a pas été fixé conformément au paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue par l'entremise du comité de relations professionnelles. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour communiquer sa décision au syndicat.
 - c) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit toujours que le taux de traitement approuvé par l'autorité compétente n'a pas été fixé conformément au paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de ce taux de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Il en est de même si le syndicat estime qu'un nouveau taux de traitement aurait dû être établi à la suite d'une modification à la classification.

Dans les trente (30) jours suivant la réception du grief, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision, soumettre le litige à un arbitre spécifiquement désigné par les parties à cet effet.

Les honoraires et dépenses de l'arbitre, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres du personnel des restaurants de l'Assemblée nationale, sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

Classement

- 14.08**
- Le traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui est attribuée en lui accordant le premier (1^{er}) échelon lorsqu'il ne possède que le minimum requis des conditions d'admission de la classe d'emplois.

Toutefois, les années d'expérience que possède le nouvel employé et qui sont supérieures aux conditions minimales d'admission de sa classe d'emplois peuvent lui être reconnues.

Afin d'être reconnue, une année d'expérience doit répondre à au moins l'une des conditions suivantes :

- a) être pertinente et avoir été effectuée dans des tâches de niveau égal ou supérieur à la classe d'emplois visée;
- b) avoir permis l'acquisition de connaissances ou habiletés de nature à accroître la compétence du nouvel employé dans l'exercice de ses tâches;

Le cas échéant, un échelon supplémentaire est attribué par année d'expérience additionnelle reconnue.

Le nouvel employé ne peut se voir reconnaître plus d'échelons que le nombre d'échelons prévu aux échelles de traitement de la classe d'emplois visée conformément à l'Annexe 2.

Les dispositions du présent article s'appliquent lors de la détermination du taux de traitement au recrutement et à la promotion.

Avancement d'échelon

- 14.09** Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de traitement d'une classe d'emplois s'effectue sous forme d'un avancement d'échelon accordé sur rendement satisfaisant à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle l'employé a accumulé mille deux cents (1 200) heures de service. Malgré ce qui précède, l'employé a droit à un seul avancement d'échelon au cours d'une année financière (1^{er} avril au 31 mars).

ÉVALUATION

15.01 L'évaluation du rendement d'un employé est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

L'évaluation du rendement d'un employé permet aux supérieurs de renseigner l'employé sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

15.02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue par l'employeur au moins une fois par année.

Dans le cas de l'employé en probation, l'évaluation doit s'effectuer cinquante (50) heures avant l'expiration de la période de quatre cent soixante-quatre (464) heures prévue au paragraphe a) de l'article 18.02.

Dans le cas de l'employé en progression, l'évaluation doit s'effectuer à sa date d'admissibilité à l'avancement d'échelon prévue à l'article 14.09.

Dans le cas de l'employé se situant au dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois, l'évaluation doit s'effectuer à un moment à déterminer à l'avance ou à défaut à sa date d'anniversaire de son inscription sur la liste de rappel.

Lorsque l'employeur ne remet pas l'évaluation à l'employé dans les trois (3) mois suivant les délais prévus aux alinéas précédents, cette évaluation est réputée positive.

15.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

Le formulaire d'évaluation doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

Le contenu de l'évaluation fait l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

15.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son évaluateur, sous pli recommandé, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont réputés faire partie intégrante de l'original du formulaire conservé au dossier de l'employé.

Si dans ce délai de trente (30) jours, l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

15.05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

15.06 L'employé doit, à la demande de son supérieur immédiat et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

15.07 Le formulaire d'évaluation est convenu entre les parties par le biais du comité de relations professionnelles.

SERVICE

- 16.01** Le service est la période d'emploi d'un employé calculée sur la base des jours et heures rémunérés à taux normal. L'employé ne peut cumuler plus d'un (1) an de service au cours d'une même année financière (1^{er} avril au 31 mars).

Cependant, aux fins de l'avancement d'échelon, le service est calculé sur la base du nombre d'heures rémunérées au taux normal et au taux des heures supplémentaires.

L'employé accumule du service lors des absences suivantes, dans la même mesure qu'il en aurait normalement accumulé, n'eût été de son absence :

- a) libérations pour activités syndicales prévues au chapitre 8;
- b) congés parentaux prévus au chapitre 30 pour une durée maximale des cinquante-deux (52) premières semaines;
- c) période d'absence d'au plus deux (2) ans en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;
- d) période d'absence d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de maladie ou d'accident, à l'exception d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Lors de cette absence, l'employeur peut exiger un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, les soins médicaux nécessaires, la durée probable de l'absence et attestant l'incapacité de travailler. Le contenu de ce certificat est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3^e) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle;

- e) les congés pour charges publiques prévus au chapitre 25;
- f) les congés pour affaires judiciaires prévus au chapitre 26.

Aux fins du calcul, un jour est égal à sept heures et trois quarts (7 h $\frac{3}{4}$) et un (1) an est égal à deux mille vingt-deux (2 022) heures.

Perte du service

- 16.02** Un employé perd son service lors de la cessation définitive de son emploi.

Dispositions générales

- 16.03** À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur lui remette un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

MOUVEMENT DE PERSONNEL

17.01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi des restaurants, il procède de la façon suivante :

- 1^{er} par voie de reclassement parmi les employés qui répondent aux conditions d'admission du poste à combler;
- 2^e par voie de promotion;
- 3^e par recrutement externe.

L'emploi est affiché pour une période de sept (7) jours, et l'affichage comporte, entre autres le titre d'emploi, une description sommaire, les conditions d'admission, le taux de traitement et la période d'inscription.

17.02 Aux fins d'application du paragraphe précédent, l'emploi est accordé à l'employé qui répond aux conditions d'admission du poste à combler.

Si pour un même poste, plusieurs employés répondent aux conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur s'engage à rencontrer, en entrevue, les employés qui répondent aux conditions d'admission avant de faire son choix final.

17.03 L'employé qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation du présent chapitre soumet son grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12, dans les trente (30) jours suivant la période prévue à l'article 12.08, ou lorsque l'emploi a été comblé, dans les trente (30) jours suivant la transmission au syndicat par l'employeur d'un avis informant le syndicat de la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire. Ledit avis est transmis au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Promotion

17.04 Aux fins de la présente convention collective, la promotion signifie l'accès d'un employé à une classe d'emplois dont le taux horaire maximal est de plus de cinq pour cent (5 %) supérieur au taux horaire maximal de la classe d'emplois à laquelle il appartenait.

17.05 Un employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation par voie de reclassement ou à la promotion, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité.

17.06 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou modification temporaire aux attributions en raison des nécessités du service.

De plus, un employé qui constate que ses tâches sont effectuées par une autre personne peut soumettre un grief en utilisant la procédure prévue au chapitre 12.

Toutefois, la durée d'une modification temporaire aux attributions en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit (8) mois au cours d'une année financière et ne peut se répéter d'une année financière à l'autre à l'égard d'un même emploi.

LISTE DE RAPPEL

18.01 La liste de rappel en vigueur au moment de la signature de la convention collective demeure en vigueur.

Acquisition de droit de rappel

18.02 Un employé acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- a) avoir été à l'emploi pendant un minimum de quatre cent soixante-quatre (464) heures de travail effectif accumulé au cours d'une période continue maximale de vingt-quatre (24) mois;
- b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive.

Le nom de l'employé est inscrit sur la liste de rappel visée par l'emploi occupé.

Seul l'employé qui remplit les deux conditions prévues aux alinéas a) et b) peut recourir à la procédure de règlements de griefs prévue au chapitre 12 uniquement pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste de rappel.

Détermination du rang

18.03 La liste de rappel est établie par classe d'emplois. Elle doit indiquer le rang de chaque employé ainsi que son service acquis depuis son embauche jusqu'au 31 mars précédant la date de la signature de la convention collective.

18.04 Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel, le nom d'un nouvel employé ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 18.02 s'ajoute à la suite du nom des employés qui y sont déjà inscrits.

Si plusieurs nouveaux employés ont acquis leur droit de rappel à la même date, le rang est déterminé par tirage au sort en présence des employés concernés.

18.05 Une fois inscrit sur une liste de rappel, le rang de chaque employé varie selon son service accumulé durant l'année financière précédente, additionné du service reconnu à l'article 18.03 ainsi que le service accumulé sur la liste de rappel de l'année financière précédente.

18.06 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un employé sur une autre liste de rappel que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications requises. Dans un tel cas, le nom de l'employé est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son service accumulé en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

Mises à jour des listes de rappel

18.07 L'employeur met à jour la liste de rappel en vigueur le 1^{er} avril de chaque année et lorsqu'il y a une nouvelle inscription sur cette liste de rappel. Il affiche la liste à la vue des employés au plus tard trente (30) jours après la mise à jour et transmet au syndicat une copie de cette liste mise à jour.

18.08 L'employé peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom pour un motif autre que celui prévu à la présente convention collective ou la modification de son rang sur la liste de rappel depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 12, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.

LISTE DE RAPPEL

Processus de rappel

- 18.09** L'assignation des employés sur un horaire de travail, établi conformément aux dispositions prévues au chapitre 23, est effectuée selon les besoins du service en accordant la priorité aux employés selon leur rang sur la liste de rappel visée en autant qu'ils soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir.
- 18.10** Un employé qui n'a pas complété trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$) de travail, incluant le travail en heures supplémentaires, dans une même semaine, compte tenu de son rang sur la liste de rappel doit se faire offrir le travail disponible, incluant le travail en heures supplémentaires, jusqu'à concurrence de trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$).

Processus de rappel particulier pour le personnel à pourboires (serveurs et commis-barman)

- 18.11** Sous réserve de l'article 18.10, l'assignation du personnel à pourboires sur un horaire de travail, établi conformément aux dispositions prévues au chapitre 23, est effectuée selon les besoins du service et leur rang sur la liste de rappel visée, en autant qu'ils soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir. L'horaire de travail est établi selon les règles suivantes :

- 1^{er} événements rémunérateurs confirmés au moment de l'affichage définitif du jeudi;
- 2^e dans la mesure du possible un maximum de deux (2) déjeuners, (incluant les déjeuners compris dans les événements rémunérateurs);
- 3^e dîners;
- 4^e soupers en fin de session des travaux parlementaires.

Toutefois, lorsqu'il y a ajout d'activités entre le mardi et le jeudi, l'horaire de travail est modifié en respectant les règles de cet article.

Les bons de commande des événements rémunérateurs sont affichés, lors de la confirmation par le client, et doivent indiquer la date et l'heure de l'événement rémunérateur, le nombre de personnes, le menu et le nombre de bouteilles de vin devant être servies.

Processus de rappel particulier pour le personnel des cuisines et du Café du Parlement (aide à la cuisine, cuisinier, chef de cuisine et préposé à la cafétéria)

- 18.12** Sous réserve de l'article 18.10, l'assignation du personnel des cuisines et du Café du Parlement sur un horaire de travail, établi conformément aux dispositions prévues au chapitre 23, est effectuée selon les besoins du service en tenant compte le plus possible de la préférence exprimée par l'employé, quant à son horaire de travail, selon son rang sur la liste de rappel, en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail et si l'organisation du travail le permet.

Perte du droit de rappel

- 18.13** Un employé sur liste de rappel perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :
- a) après quarante-huit (48) mois sur la liste de rappel sans avoir été rappelé au travail;
 - b) lors de sa démission ou de sa retraite;
 - c) lors de son congédiement administratif ou disciplinaire;

LISTE DE RAPPEL

- d) après cent quatre (104) semaines d'absence pour cause d'invalidité;
- e) lors d'un douzième (12^e) refus, par année financière, à son assignation à un horaire de travail, lorsque l'employé justifie de mille (1 000) heures et plus de service, selon la liste de rappel mise à jour le 1^{er} avril de chaque année.

Lors d'un vingtième (20^e) refus, par année financière, à son assignation à un horaire de travail, lorsque l'employé justifie de moins de mille (1 000) heures de service, selon la liste de rappel mise à jour le 1^{er} avril de chaque année.

À cet égard, un refus est comptabilisé après l'affichage de l'horaire de travail du mardi et est confirmé par écrit à l'employé.

Aucun refus ne sera comptabilisé à l'employé qui n'a pas été assigné à un horaire de travail dans les délais prévus aux chapitres 18 et 23 et qui refuse de se présenter au travail suite à une assignation de l'employeur;

- f) s'il fait défaut de se présenter au travail selon l'horaire établi conformément aux chapitres 18 et 23, pour une troisième (3^e) fois au cours de la même année financière, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 19.01** Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 19.02** Aux fins de l'application de l'article 19.01, l'employeur établit et administre son plan et son programme de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit, à son budget, les montants nécessaires pour les réaliser.
- Ainsi, avant l'approbation du plan de développement des ressources humaines de l'année financière qui suit, l'employeur consulte le syndicat par l'intermédiaire du comité de relations professionnelles prévu au chapitre 10, sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités. Dès l'approbation de ce plan, l'employeur en transmet une copie au syndicat.
- 19.03** L'employeur dépose au syndicat, par l'entremise du même comité, le bilan de réalisation du plan de développement des ressources humaines de l'année financière précédente.
- 19.04** L'employeur s'engage à consacrer à des fins de formation un nombre d'heures minimum établi sur la base de trois (3) jours personne calculé au prorata des heures travaillées.
- 19.05** La sélection des employés appelés à participer aux diverses activités de formation s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux activités prévues dans les politiques et directives en vigueur.
- 19.06** À son retour d'une activité de formation ou de perfectionnement, l'employé ne peut se voir confier des attributions autres que celles correspondant à sa classe d'emplois au moment de son départ.
- 19.07** La nature des programmes de formation suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.
- 19.08**
- a) Lorsqu'un employé participe à une activité de formation à la demande de l'employeur, celui-ci est réputé être présent au travail, pour les fins de l'application de la présente convention collective.
 - b) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de formation, ces dispositions particulières prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus à la *Directive concernant les frais remboursables lors d'un déplacement et les frais inhérents*. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.
- 19.09** Les jours fériés prévus dans une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de formation tiennent lieu des jours fériés prévus à la présente convention collective.

SOUS-TRAITANCE

20.01 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 des ressources de l'organisation.

20.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles, dans un délai d'au moins trente (30) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant qu'il ne communique sa décision, pour lui permettre de formuler ses recommandations.

Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance.

La consultation prévue au présent article peut également s'effectuer auprès du syndicat, par l'entremise du comité prévu au chapitre 10, en début d'année financière.

Malgré ce qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent, par l'entremise du comité prévu au chapitre 10, convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

20.03 La consultation prévue à l'article 20.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être affectés, la disponibilité de l'expertise professionnelle dans le ministère et s'il y a lieu dans un autre ministère si l'activité confiée en sous-traitance est un service offert par un ministère aux autres ministères, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle dans le ministère, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre. À cet effet, l'employeur peut convenir avec le syndicat, par l'entremise du comité prévu au chapitre 10, d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

20.04 Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à l'article 20.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12.

L'arbitre pourra ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

20.05 Au besoin, lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés en emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employés à même le budget prévu pour le développement des ressources humaines prévu au chapitre 19.

20.06 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

21.01 Aux fins de l'entente relative aux comités de santé et de sécurité du travail et au temps de libération alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions :

- a) l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou qu'il effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche;

l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur;

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

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

À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

21.02 L'employé visé à l'article 21.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre les mesures appropriées si l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 21.01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

VÊTEMENTS ET UNIFORMES

- 22.01** Les dispositions des articles de la présente section, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque les recommandations des comités paritaires prévus à l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou des comités de santé et de sécurité prévus à l'entente entre l'employeur et les syndicats de la fonction publique, dont il est question à l'article 22.01, précisent les obligations de l'employeur en vertu de l'article 51 de la même loi.
- 22.02** L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 22.03** Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.
- 22.04** L'annexe III détermine les items, les modalités et les règles établies par l'employeur quant au nombre, à la fréquence de remplacement et à l'entretien des vêtements et uniformes.

PRESTATION DE TRAVAIL

- 23.01** La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$) réparties sur un maximum de six (6) jours de travail, étant entendu que celle-ci débute le lundi, à 00 h 01 et se termine le dimanche à 24 h.

La durée quotidienne de travail est de dix (10) heures. La durée quotidienne de travail et la semaine de travail ne sont pas garanties.

- 23.02** L'horaire de travail est établi par département. Un horaire partiel est affiché à la vue des employés le mardi et l'horaire définitif est affiché au plus tard à quatorze heures (14 h) le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante ainsi que la liste des activités projetées de la deuxième (2^e) semaine.

L'employeur n'est pas tenu de remplacer les heures de travail qu'un employé aurait refusées après l'affichage partiel du mardi. De plus, ce refus sera comptabilisé et l'employé en sera avisé par écrit aux fins de l'application de l'article 18.13.

Malgré ce qui précède, lorsque le nombre d'employés ou que le nombre d'heures de travail doit être réduit selon les besoins du service, et ce, après l'affichage de l'horaire définitif du jeudi, l'employeur procède à une coupure des heures de travail à l'horaire par ordre inverse d'ancienneté. Dans la mesure du possible l'employeur offrira, selon le rang sur la liste de rappel, les heures de travail qui deviendront disponibles à l'employé ayant subi une coupure selon l'information apparaissant à l'horaire de travail définitif affiché le jeudi.

Lorsque le nombre d'employés ou que le nombre d'heures de travail doit être augmenté selon les besoins du service, et ce, après l'affichage de l'horaire définitif du jeudi, l'employeur procède à une augmentation des heures de travail à l'horaire. Ce dernier offre les heures de travail ainsi ajoutées, selon le rang sur la liste de rappel, à l'employé qui n'a pas été assigné jusqu'à concurrence de trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$) de travail, incluant le travail en heures supplémentaires, dans une même semaine.

- 23.03** L'employé appelé au travail reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures de son taux de traitement par quart de travail non continu dans une même journée. Toutefois, l'employé appelé au travail reçoit une rémunération minimale de deux (2) heures de son taux de traitement pour le deuxième (2^e) quart de travail et une heure et demie (1 h 30) pour le troisième (3^e) quart de travail, si la présence est continue, et ce, dans une même journée.

- 23.04** Le supérieur immédiat ou son représentant désigné doit aviser l'employé sur horaire avant quinze heures (15 h) la veille lorsqu'il désire réduire le temps de travail ou modifier le début de l'horaire de travail ou les journées prévues à l'horaire de travail de l'employé.

L'employé qui n'a pas été avisé conformément à l'alinéa précédent, a droit à une rémunération égale à trois (3) heures de son taux horaire.

- 23.05** L'employé a droit, pour toute période prévue de travail continu de cinq (5) heures, à une période de trente (30) minutes rémunérée pour le repas.

A également droit à cette période de repas le salarié qui est requis de travailler deux (2) quarts de travail consécutifs ou plus, dans la même journée.

L'espace de temps séparant deux (2) quarts de travail consécutifs doit être de deux (2) heures ou moins, pour que l'alinéa précédent s'applique.

Il est entendu que la période de repas est déterminée en fonction des nécessités du service. Le repas est fourni par l'employeur.

- 23.06** L'employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de travail continue de trois heures et demie (3 h $\frac{1}{2}$) ou plus, le tout en tenant compte des nécessités du service.

PRESTATION DE TRAVAIL

- 23.07** Dans la mesure du possible, selon les besoins du service, l'employeur accorde huit (8) heures de repos à l'employé entre deux (2) jours de travail consécutifs.

ABSENCE SANS TRAITEMENT

- 24.01** Un employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, auquel cas il doit être disponible un minimum de quinze heures et demie (15 h ½) par semaine. Le permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit. Ce permis d'absence, son ou ses renouvellements, doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. Il en est de même pour l'employée qui devient enceinte pendant un congé sans traitement et qui désire mettre fin à son congé.

- 24.02** L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

- 24.03** L'employé a droit à une absence sans traitement à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande écrite dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son absence.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- 24.04** Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables.

La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur, au moins trente (30) jours avant 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 employés.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de l'employé, et ce, à la condition que cette demande ait été faite entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et le soixantième (60^e) jour précédant la date de début du congé.

Malgré ce qui précède, l'employé peut demander un maximum de huit (8) jours de congé sans traitement par année financière. La demande doit être adressée, par écrit sur le formulaire prévu à cet effet, au supérieur immédiat de l'employé au moins quinze (15) jours à l'avance et est approuvée, selon les besoins du service, dans un délai d'au moins quarante-huit heures (48 h) de la demande.

Aux fins de cet article, pour chaque jour où l'employé s'absente en congé sans traitement, une réduction de sept heures et trois quarts (7 h ¾) est effectuée au nombre d'heures de travail hebdomadaire de l'employé.

ABSENCE SANS TRAITEMENT

- 24.05** Après sept (7) années civiles et par la suite une fois par période d'au moins sept (7) ans, l'employé a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé, lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où l'employé soumet sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

L'employé peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles après son congé sabbatique s'il en avise l'employeur au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La date du report doit se situer à la suite du congé ou être soumise dès le retour au travail de l'employé à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

- 24.06** L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu du présent chapitre doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 24.07** S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé pour fonder une entreprise

- 24.08** L'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé de fonder une entreprise.

L'employé qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période, doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. À la fin du congé sans traitement, si un tel avis n'a pas été adressé à l'employeur, l'employé est congédié.

- 24.09** Sous réserve du chapitre 16, à son retour au travail, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

CHARGES PUBLIQUES

25.01 Sous réserve des dispositions de l'article 25.02, l'employé qui est candidat à la fonction de député, maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de *la Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux ou d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, d'un organisme gouvernemental ou 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, de s'absenter de son travail sans traitement, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

25.02 L'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de député, maire, conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé son employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

L'employé élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour la durée de son premier mandat. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

25.03 Malgré les dispositions de l'article 25.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 26.01** L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

L'employé qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés* ou par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité à l'employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

- 26.02** L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) lorsque la journée où doit comparaître l'employé ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité;
- c) l'employé appelé à comparaître en surplus du trente-huit heures et trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$) de sa semaine normale de travail ou de dix (10) heures par jour, se voit appliquer les articles 34.01 et 34.02.

- 26.03** L'employé appelé à comparaître en Cour conformément à l'article 26.02 est assujetti aux dispositions de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

- 26.04** L'employé appelé à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec ou devant un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement normal pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

- 26.05** L'employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

L'employé qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* ou toute autre indemnité ou des honoraires doit remettre cette indemnité ou ces honoraires à l'employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

- 26.06** La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

CHAPITRE 27

VACANCES

27.01 L'employé accumule, à compter du 1^{er} avril de chaque année des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation suivante :

NOMBRE DE JOURS DE VACANCES SELON LE SERVICE	NOMBRE DE JOURS OÙ L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 ^{ER} AVRIL AU 31 MARS					
	MOINS DE 17 ANS (20)	17 ANS ET 18 ANS (21)	19 ANS ET 20 ANS (22)	21 ANS ET 22 ANS (23)	23 ANS ET 24 ANS (24)	25 ANS ET PLUS (25)
0,0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept heures trois quarts (7 h $\frac{3}{4}$).

VACANCES

27.02 Le nombre de jours accumulés en vertu de l'article 27.01 est converti en heures à raison de sept heures et trois quarts (7 h $\frac{3}{4}$) par jour.

27.03 Pour chaque jour où l'employé s'absente en vacances, une déduction de sept heures et trois quarts (7 h $\frac{3}{4}$) est effectuée à sa réserve.

27.04 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 33.01 de la présente convention collective.

27.05 L'employé qui, au moment de sa cessation définitive d'emploi, n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 12.

27.06 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur service, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son service pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours des périodes de session parlementaire. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période, sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

27.07 Les vacances doivent être prises au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les journées de vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, en totalité ou par période de sept (7) jours de calendrier.

Avec l'approbation du supérieur immédiat, l'employé peut prendre la moitié de ses jours de vacances en jours ou en demi-jours séparés.

27.08 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une absence pour invalidité, qui s'absente en raison d'un accident de travail ou qui prend congé en vertu du chapitre 30, se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'absence ou le congé survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où l'absence ou le congé se poursuit jusqu'à la fin de l'année de référence, l'employé voit ses vacances reportées à l'année financière suivante, mais pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

27.09 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

27.10 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.

27.11 L'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 27.05.

À la fin de l'année financière, l'employé se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

VACANCES

L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus à l'alinéa précédent.

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

28.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe « I » sont des jours fériés et chômés.

L'employé ne reçoit aucune rémunération à l'occasion des jours fériés et chômés, celle-ci faisant partie de la majoration prévue à l'article 33.01.

Toutefois, l'employé a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la Fête nationale, et ce, aux conditions édictées dans la *Loi sur la Fête nationale*.

28.02 Malgré les dispositions de l'article 28.01, l'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 28.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

29.01 L'employé a droit, aux congés suivants :

- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son fils ou de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'enfant de son conjoint : l'employeur verse le traitement et les pourboires de l'employé, selon les heures prévues à l'horaire de travail pour un (1) jour. L'employé peut s'absenter cinq (5) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- b) à l'occasion du décès ou des funérailles de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants, de même que de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-sœur : quatre (4) jours consécutifs sans traitement;
- c) le jour de son mariage ou de son union civile : l'employeur verse le traitement et les pourboires de l'employé, selon les heures prévues à l'horaire de travail pour un (1) jour. L'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement.

29.02 Aux fins de l'application de l'article 29.01, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle sans traitement pour tous les cas visés aux alinéas de cet article s'il assiste à l'événement mentionné et que celui-ci se produit à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

29.03 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, lorsque sa présence est requise pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Le total des jours ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

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

29.04 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant au plus douze (12) semaines sur une période d'un (1) an lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

Si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a le droit de prolonger son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Si la personne visée par le présent article décède pendant le congé sans traitement de l'employé, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de se prévaloir, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 29.01.

29.05 L'employé a droit également à une prolongation de la période d'absence prévue au premier paragraphe de l'article 29.04, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

29.06 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11^e) jour qui suit.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

- 29.07** L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines si son enfant ou son conjoint décède par suicide.
- 29.08** Un salarié peut également s'absenter du travail sans traitement pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Dispositions générales

- 30.01** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 30.02** Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption prévues par le présent chapitre sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent chapitre, 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 et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues au présent chapitre ne sont versées que si l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 30.03** Le traitement 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.
- 30.04** L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui peuvent être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le traitement de l'employé excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.
- 30.05** 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.
- 30.06** Toute indemnité ou prestation visée au présent chapitre dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 30.07** S'il est établi devant un arbitre qu'une employée en probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

- 30.08** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 30.38 et 30.39, doivent être consécutives. 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 30.38 et 30.39, 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.

L'employé dont la conjointe décède, alors qu'elle avait droit à son congé de maternité, se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

30.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

30.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent chapitre a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 30.15, 30.18 ou 30.19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues au présent chapitre.

30.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 30.08. 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.

30.12 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 état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 30.41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus à l'article 30.42 pendant les semaines subséquentes.

30.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 30.08 ou 30.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie.

Préavis de départ

30.14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines 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 de 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

- 30.15** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 30.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et 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 québécois d'assurance parentale.

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

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de l'article 30.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- 30.16** 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 habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

- 30.17** Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

- 30.18** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 30.20 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 :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de l'article 30.20, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Les articles 30.16 et 30.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 30.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

30.20 Dans les cas visés aux articles 30.15, 30.18 et 30.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service est celui tel que défini à l'article 16.01 de la présente convention collective.

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 30.15, 30.18 et 30.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) Aux fins du présent chapitre, on entend par traitement, le traitement de l'employé tel qu'il est prévu à l'article 33.01 incluant, le cas échéant, les primes prévues à l'article 35.04 et les pourboires déclarés, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues au chapitre 14 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu à l'article 30.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

- 30.22** L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. 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, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, l'employeur peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à l'employée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

Autres congés spéciaux

30.23 L'employée a droit à un congé spécial sans traitement 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 (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Les absences peuvent être autorisées en journées, demi-journées, heures ou minutes.

Congés à l'occasion de la naissance

30.24 L'employé a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement incluant les pourboires à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) 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. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congés de paternité

30.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance, à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 30.38 et 30.39, doivent être continues. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

30.26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus à l'article 30.42.

Congés pour adoption et congé en vue d'une adoption

30.27 L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant 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 pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des articles 30.38 et 30.39, doivent être consécutives.

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

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

30.28 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 30.27 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à l'article 30.42.

30.29 L'employé qui adopte l'enfant 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 et des pourboires.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'adoption de l'enfant.

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

30.30 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 30.27, l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Pendant le congé pour adoption, le traitement hebdomadaire versé à l'employé est déterminé conformément au paragraphe d) de l'article 30.20.

Les deuxième (2^e) et troisième (3^e) alinéas de l'article 30.15 ou 30.18, selon le cas, et l'article 30.16 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 30.31** L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 30.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.
- 30.32** Les paragraphes a), b), d) de l'article 30.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 30.30 et 30.31, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 30.33** L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible 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 l'enfant.

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

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu par l'article 30.27 s'applique alors.

- 30.34** Si, à la suite d'un congé pour lequel l'employé a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 30.30 ou 30.31, il n'en résulte pas une adoption, l'employé est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à l'article 30.33 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- 30.35** L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 30.08 sous réserve de l'article 30.21, en prolongation du congé prévu à l'article 30.24 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 30.27.

L'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs.

Lorsque l'employé se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, il doit être disponible un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé relativement à l'étalement des heures de travail, doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé.

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

1. modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
2. modifier son congé partiel sans traitement en cours.

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

Lorsque le conjoint de l'employé n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 30.20, l'employé peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

Congés pour responsabilités parentales

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

L'employé(e) doit informer le plus rapidement possible l'employeur de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

- 30.37** Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'employé peut s'absenter de son travail, lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées, demi-journées, heures ou minutes ainsi utilisées sont des absences sans traitement.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 30.38** Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 30.27 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 30.39** Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 30.27 peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon l'article 29.04.

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. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où l'employé doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille visé par l'article 29.04.

Durant la suspension de son congé, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 30.42.

- 30.40** Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 30.38 ou 30.39, l'employeur verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

Avantages

- 30.41** Durant le congé de maternité visé par l'article 30.08, les congés spéciaux prévus aux articles 30.22 et 30.23, le congé de paternité prévu à l'article 30.25, et le congé pour adoption prévu à l'article 30.27 ou 30.29 l'employé bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation du service.

- 30.42** Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 30.33, l'employé accumule son service.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 30.35, l'employé accumule son service aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement.

Retour au travail

- 30.43** L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 30.35 ou d'être sujet à l'application de l'article 30.13.

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

- 30.44** Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 30.22 ou 30.23, du congé de paternité prévu à l'article 30.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 30.27, l'employé reprend son emploi.

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

- 30.45** L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 30.35 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 30.33 doit donner un

avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

30.46 Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 30.33 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à l'article 30.35, l'employé reprend son emploi.

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

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 31.01** Les dispositions du présent chapitre s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

- 31.02** L'employé visé au présent chapitre 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 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant les périodes où l'employé aurait effectivement travaillé jusqu'à concurrence d'une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employé n'est plus admissible, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement de revenu.

- 31.03** Aux fins de l'article 31.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 33.01, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectifs.

- 31.04** L'employé visé au présent chapitre, bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, est réputé invalide. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Indemnité de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 27.01 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 12. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Droit de retour au travail

- 31.05** L'employé visé au présent chapitre qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, avant l'expiration d'une période continue de deux (2) ans doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait alors été absent du travail.

Dispositions générales

- 31.06** Lorsqu'en application des dispositions de l'article 13.08 l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé au présent chapitre, le taux de traitement est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires*. Toutefois, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

Dans ce cas, l'employé se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur et le taux de traitement correspond à cet échelon. Si le taux de traitement antérieur de l'employé est supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

Malgré ce qui précède, si le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement est inférieur au taux minimum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, l'échelon attribué est le premier et le taux de traitement attribué correspond à cet échelon.

- 31.07** L'employé visé au présent chapitre appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement ni de pourboires pour la période où sa présence est requise.

RÉGIME DE RETRAITE

- 32.01** Tous les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Dispositions générales

33.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé régulier s'entend de son taux de traitement horaire majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %) et, le cas échéant, du montant forfaitaire. Cependant, le taux de traitement ne doit pas être majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement d'un employé est le taux horaire qui correspond à son classement, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation, pourboire, etc.

Cependant lorsque, à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emplois, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement.

Aux fins de l'application des chapitres 8, 12, 13, 14, 17, 19, 21, 23, 26, 27, 29, 30, 31, le taux de traitement de l'employé est le montant résultant de l'addition, d'une part, du taux de traitement tel que défini au premier et au deuxième (2^e) alinéas du présent article et, d'autre part, de la moyenne individuelle des pourboires déclarés de l'année civile précédant l'absence si applicables.

33.02 L'Annexe 2 est en vigueur pour la durée de la convention collective et est déterminée de la façon suivante :

- a) Les échelles de traitement en vigueur le 30 juin 2015 sont maintenues sans majoration.
- b) Les échelles de traitement en vigueur le 30 juin 2016 sont majorées, avec effet au 1^{er} juillet 2016, d'un pourcentage égal à 1,5 %.
- c) Les échelles de traitement en vigueur le 30 juin 2017 sont majorées, avec effet au 1^{er} juillet 2017, d'un pourcentage égal à 1,75 %.
- d) Les échelles de traitement en vigueur le 30 juin 2018 sont majorées, avec effet au 1^{er} juillet 2018, d'un pourcentage égal à 2,0 %.
- e) Les échelles de traitement en vigueur le 30 juin 2019 sont majorées, avec effet au 1^{er} juillet 2019, d'un pourcentage égal à 2,4 %.
- f) L'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

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

- g) L'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020.

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

- h) **Allocations et primes**

Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage tels que déterminés aux paragraphes a) à e) inclusivement.

Malgré ce qui précède, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors échelle s'appliquent.

Employé hors échelle

- 33.03** L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelle de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} juillet de la période en cause par rapport au 30 juin précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 30 juin précédent correspondant à sa classe d'emplois.
- 33.04** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 33.03 a pour effet de situer au 1^{er} juillet un employé qui était hors échelle au 30 juin précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 33.05** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 33.03 et 33.04 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 30 juin.

Pourboires

- 33.06** L'employeur paie à l'employé 11,12 % des pourboires déclarés au moyen d'un virement automatique.
- 33.07** À la signature de la convention collective, les frais de service ou les pourboires seront distribués entre les employés ayant travaillé selon la répartition convenue entre eux.

Débouchage

- 33.08** Le montant alloué au serveur à titre de frais de débouchage sont de 4,50 \$ par bouteille de vin et 15 % du prix d'une bière régulière.

Rappel de traitement

- 33.09** La présente section s'applique rétroactivement au 1^{er} juillet 2015 aux conditions qui y sont énoncées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de l'article 33.02 et du chapitre 35 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième (45^e) jour de la signature de la présente convention collective.

Les sommes de rappel sont établies sur la base des heures travaillées par l'employé depuis le 1^{er} juillet 2015.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} juillet 2015 et la date du versement des sommes de rétroactivité prévue au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} juillet 2015 et la date du versement des rappels de traitement prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la Direction des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la transmission de la liste prévue à l'alinéa précédent. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de traitement versées à cet employé de la même façon que pour l'employé visé à l'alinéa précédent. En cas de décès de l'employé, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

34.01 Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires et est rémunéré à raison d'une fois et demie son taux de traitement, lorsqu'il est effectué :

- en plus du trente-huit heures et trois quarts ($38\text{ h } \frac{3}{4}$) de sa semaine normale de travail ou de 10 heures par jour;

34.02 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement après la journée normale de l'employé.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième (2^e) alinéa, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

34.03 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 34.01 est effectué selon les besoins du service en accordant la priorité à l'employé selon son rang sur la liste de rappel visée en autant qu'il soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement après la journée normale de travail de l'employé.

34.04 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux de traitement.

34.05 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 34.04 peuvent être remboursés ou pris en jours ($7\text{ h } \frac{3}{4}$) ou demi-jours ($3\text{ h } 52$ pour l'avant-midi ou $3\text{ h } 53$ pour l'après-midi) à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. La demande écrite doit être faite à l'employeur au plus tard à 16 heures le vendredi précédant l'affichage partiel de l'horaire de la semaine suivante.

Au terme de chaque année financière, les congés ainsi accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours.

34.06 Malgré les articles 34.04 et 34.05, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou d'une partie de celles-ci.

CHAPITRE 35 – ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

- 35.01** Sauf pour les appels reliés à l'horaire de travail des restaurants, l'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité. En pareille circonstance, l'employeur avise l'employé par écrit.

Prime de soir

- 35.02** L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h 00 et 7 h 00, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 35.03.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est de :

- | | |
|---|---------------|
| - Du 1 ^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 : | 0,69 \$/heure |
| - Du 1 ^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 : | 0,70 \$/heure |
| - Du 1 ^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018 : | 0,71 \$/heure |
| - Du 1 ^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 : | 0,72 \$/heure |
| - Du 1 ^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 : | 0,74 \$/heure |

35.03 Prime de nuit

L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h 00 et 7 h 00 a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h 00 et 7 h 00.

- onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans de service;
- douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service;
- quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus de service.

Prime de fin de semaine

- 35.04** L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement la fin de semaine a droit à une prime de quatre pour cent (4 %) de son taux horaire pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Prime de salon

Une prime de 1,00 \$ de l'heure est versée aux employés exerçant les fonctions de serveur ou de serveuse de salon pour chaque heure effectivement travaillée dans les salons désignés par l'employeur.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

- 35.05** L'employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- l'emploi d'un supérieur immédiat;
- l'emploi d'un employé pour lequel l'accessibilité pourrait constituer une promotion;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

La désignation provisoire ou le remplacement temporaire ne peut excéder une période de huit (8) mois.

- 35.06** Aux fins d'application de l'article 35.05, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- 35.07** La rémunération additionnelle prévue à l'article 35.05 doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au premier (1^{er}) alinéa de l'article 33.01.

VERSEMENT DES GAINS

- 36.01** La paie des employés leur est versée à tous les deux (2) jeudis.
- 36.02** Le bulletin de paie doit contenir toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 36.03** À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 36.01 à tout employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pas pu être versée à l'employé conformément à l'article 36.01 pour un motif hors de son contrôle.
- 36.04** Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 36.03.
- 36.05** Les primes et allocations, à moins de disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.
- Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.
- Les pourboires répartis entre plusieurs employés sont payés dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle ils ont été gagnés.
- 36.06** Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.
- 36.07** Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employé, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêts et indemnités y prévus à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 36.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.
- De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 36.05 et 36.06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes.
- 36.08** Le taux de traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée régulière de travail.
- Le taux de traitement annuel d'un employé s'obtient en multipliant son taux de traitement hebdomadaire par 52,18 semaines.
- 36.09** Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de pourboires et de vacances.
- Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.
- 36.10** Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

VERSEMENT DES GAINS

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

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application du chapitre 31, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 36.07 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

36.11 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec, et ce, selon les modalités suivantes :

- a) l'employé remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique dûment rempli ou un spécimen de chèque;
- b) le virement automatique prend effet à la première (1^{re}) période de paie suivant quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur du formulaire de la demande d'adhésion rempli par l'employé ou de son spécimen de chèque;
- c) l'employé peut modifier son adhésion; il doit alors de nouveau remplir le formulaire ou transmettre un nouveau spécimen de chèque;
- d) telle modification prend effet à la première (1^{re}) période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par son employeur du formulaire de modification ou de l'avis d'annulation;
- e) 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 paragraphe a) qui précède;

36.12 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01 Sous réserve de l'article 37.02, la présente convention collective prend effet à compter de la date de signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2020.

37.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} juillet 2015, aux conditions qui y sont indiquées.

- Chapitre 33 Rémunération
- Chapitre 35 Allocations et primes
- Annexe II Échelles de traitement

37.03 Les annexes ainsi que les lettres d'entente, s'il y a lieu, font partie intégrante de la présente convention collective.

ANNEXE I

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jour de l'An		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 3 avril	Vendredi 25 mars	Vendredi 14 avril	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril
Lundi de Pâques	Lundi 6 avril	Lundi 28 mars	Lundi 17 avril	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin
Confédération	Mercredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	

Toutefois, conformément à la Loi sur la Fête nationale, lorsque le 24 juin survient un dimanche et que cette journée est normalement prévue à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

Toutefois, conformément à la Loi sur les normes du travail, lorsque le 1^{er} juillet survient un dimanche, le 2 juillet est alors le jour férié pour l'employé.

ANNEXE II

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

446-05 Chef de cuisine

Échelon	Taux 2015-07-01 au 2016-06-30 \$	Taux 2016-07-01 au 2017-06-30 \$	Taux 2017-07-01 au 2018-06-30 \$	Taux 2018-07-01 au 2019-06-30 \$	Taux 2019-07-01 au 2020-06-30 \$
01	16,71 \$	16,96 \$	17,26 \$	17,61 \$	18,03 \$
02	17,35 \$	17,61 \$	17,92 \$	18,28 \$	18,72 \$
03	18,04 \$	18,31 \$	18,63 \$	19,00 \$	19,46 \$
04	18,75 \$	19,03 \$	19,36 \$	19,75 \$	20,22 \$
05	19,55 \$	19,84 \$	20,19 \$	20,59 \$	21,08 \$
06	20,89 \$	21,20 \$	21,57 \$	22,00 \$	22,53 \$

446-15 Cuisinier

Échelon	Taux 2015-07-01 au 2016-06-30 \$	Taux 2016-07-01 au 2017-06-30 \$	Taux 2017-07-01 au 2018-06-30 \$	Taux 2018-07-01 au 2019-06-30 \$	Taux 2019-07-01 au 2020-06-30 \$
01	15,89 \$	16,13 \$	16,41 \$	16,74 \$	17,14 \$
02	16,55 \$	16,80 \$	17,09 \$	17,43 \$	17,85 \$
03	17,18 \$	17,44 \$	17,75 \$	18,11 \$	18,54 \$
04	17,91 \$	18,18 \$	18,50 \$	18,87 \$	19,32 \$
05	18,59 \$	18,87 \$	19,20 \$	19,58 \$	20,05 \$
06	19,86 \$	20,16 \$	20,51 \$	20,92 \$	21,42 \$

ANNEXE II

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

446-35 Préposé à la cafétéria

Échelon	Taux 2015-07-01 au 2016-06-30 \$	Taux 2015-12-31 au 2016-06-30 \$	Taux 2016-07-01 au 2017-06-30 \$	Taux 2017-07-01 au 2018-06-30 \$	Taux 2018-07-01 au 2019-06-30 \$	Taux 2019-07-01 au 2020-06-30 \$
01	14,87 \$	15,50 \$	15,73 \$	16,01 \$	16,33 \$	16,72 \$
02	15,42 \$	16,05 \$	16,29 \$	16,58 \$	16,91 \$	17,32 \$
03	15,93 \$	16,56 \$	16,81 \$	17,10 \$	17,44 \$	17,86 \$
04	16,44 \$	17,07 \$	17,33 \$	17,63 \$	17,98 \$	18,41 \$
05	17,02 \$	17,65 \$	17,91 \$	18,22 \$	18,58 \$	19,03 \$
06	18,07 \$	18,70 \$	18,98 \$	19,31 \$	19,70 \$	20,17 \$

446-40 Aide à la cuisine

Échelon	Taux 2015-07-01 au 2016-06-30 \$	Taux 2016-07-01 au 2017-06-30 \$	Taux 2017-07-01 au 2018-06-30 \$	Taux 2018-07-01 au 2019-06-30 \$	Taux 2019-07-01 au 2020-06-30 \$
01	12,58 \$	12,77 \$	12,99 \$	13,25 \$	13,57 \$
02	13,14 \$	13,34 \$	13,57 \$	13,84 \$	14,17 \$
03	13,66 \$	13,86 \$	14,10 \$	14,38 \$	14,73 \$
04	14,17 \$	14,38 \$	14,63 \$	14,92 \$	15,28 \$
05	14,75 \$	14,97 \$	15,23 \$	15,53 \$	15,90 \$
06	15,79 \$	16,03 \$	16,31 \$	16,64 \$	17,04 \$

ANNEXE II

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

447-10 Commis-barman

Échelon	Taux 2015-07-01 au 2016-06-30 \$	Taux 2016-07-01 au 2017-06-30 \$	Taux 2017-07-01 au 2018-06-30 \$	Taux 2018-07-01 au 2019-06-30 \$	Taux 2019-07-01 au 2020-06-30 \$
01	11,52 \$	11,69 \$	11,89 \$	12,13 \$	12,42 \$
02	11,97 \$	12,15 \$	12,36 \$	12,61 \$	12,91 \$
03	12,43 \$	12,62 \$	12,84 \$	13,10 \$	13,41 \$
04	12,94 \$	13,13 \$	13,36 \$	13,63 \$	13,96 \$
05	13,42 \$	13,62 \$	13,86 \$	14,14 \$	14,48 \$
06	13,97 \$	14,18 \$	14,43 \$	14,72 \$	15,07 \$

447-15 Serveur

Échelon	Taux 2015-07-01 au 2016-06-30 \$	Taux 2016-07-01 au 2017-06-30 \$	Taux 2017-07-01 au 2018-06-30 \$	Taux 2018-07-01 au 2019-06-30 \$	Taux 2019-07-01 au 2020-06-30 \$
01	9,41 \$	9,55 \$	9,72 \$	9,91 \$	10,15 \$
02	9,80 \$	9,95 \$	10,12 \$	10,32 \$	10,57 \$
03	10,17 \$	10,32 \$	10,50 \$	10,71 \$	10,97 \$
04	10,57 \$	10,73 \$	10,92 \$	11,14 \$	11,41 \$
05	11,00 \$	11,17 \$	11,37 \$	11,60 \$	11,88 \$
06	11,78 \$	11,96 \$	12,17 \$	12,41 \$	12,71 \$

ANNEXE III

VÊTEMENTS ET UNIFORMES

Modalités et règles concernant les vêtements et uniformes du personnel occasionnel des Restaurants de l'Assemblée nationale							
	Veste	Pantalon / Jupe	Chemise	Boucle / Cravate	Chaussures	Tablier	Chapeau
Préposé à la cafétéria	-	2	5	-	1 paire / 125,00 \$	2	2
Serveur	2	2	5	2	1 paire / 125,00 \$	-	-
Commis-barman	3	3	6	2	1 paire / 125,00 \$	-	-
Chef de cuisine	5	5	-	-	1 paire / 125,00 \$	2	jetable
Cuisinier	5	5	-	-	1 paire / 125,00 \$	1	jetable
Aide à la cuisine	-	8	8	-	1 paire / 125,00 \$	-	jetable

Notes : Une paire de chaussures par année après 1 200 heures travaillées, mais pas plus d'une (1) fois par année financière.
 Si un vêtement ou un uniforme est usé, il sera remplacé après 1 200 heures travaillées.
 L'Assemblée nationale assume les frais reliés au nettoyage à sec des jupes, pantalons, chemises, vestes et accessoires du serveur et du commis-barman, de même que des pantalons, chemises et tabliers du préposé à la cafétéria, et ce, après autorisation par le directeur.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
CONCERNANT LA FORMATION DES NOUVEAUX SERVEURS**

Le nouveau serveur sera considéré comme étant en formation jusqu'à ce qu'il soit autonome, le nombre de jours de formation étant généralement de trois (3) jours.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2
CONCERNANT LE PROJET PILOTE DE MODIFICATIONS À L'HORAIRE

Les parties conviennent de mettre sur pied un projet pilote débutant à la signature de la convention collective et visant à permettre aux employés de faire des modifications à leur horaire de travail après l'affichage du jeudi.

Dans le cadre de ce projet pilote, il sera loisible à deux (2) employés détenant le même classement et ayant les mêmes compétences d'échanger entre eux leurs quarts de travail, et ce, après entente avec leur supérieur immédiat ou son représentant. Il appartient à l'employeur d'évaluer les compétences requises pour certains emplois.

La demande d'échange de quarts de travail devra être soumise par écrit à l'employeur.

Seuls des quarts de travail de même nature et de même durée, comme prévu à l'horaire, peuvent faire l'objet d'un échange entre employés.

Ce projet pilote sera d'une durée de 12 mois. Il pourra être reconduit après entente des parties.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention collective de travail du personnel occasionnel des restaurants intervenue ce jour entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et l'Assemblée nationale vaut également pour les lettres d'entente et les annexes énumérées ci-dessous :

Lettres d'entente :

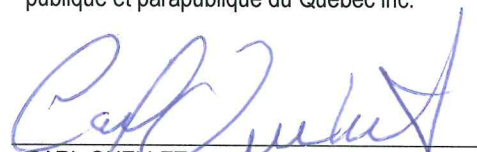
- Lettre d'entente numéro 1 concernant la formation des nouveaux serveurs
- Lettre d'entente numéro 2 concernant le projet pilote de modifications à l'horaire

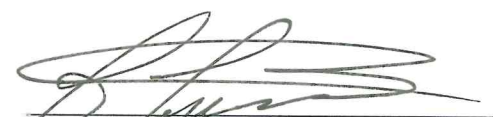
Annexes :

- | | |
|--------------|------------------------|
| - Annexe I | Jours fériés et chômés |
| - Annexe II | Échelles de traitement |
| - Annexe III | Vêtements et uniformes |

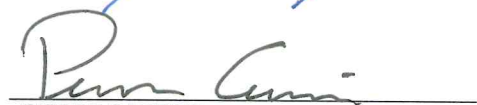
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 11e mai 2017


CHRISTIAN DAIGLE
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.


CARL QUELLET
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.


ROBERT L'ESPÉRANCE
Conseiller syndical et porte-parole gestion
des accréditations et de la négociation


GINETTE BRISSON BOLDUC
Déléguée syndicale


PIERRE CARRIER
Délégué syndical


JACQUES CHAGNON
Président de l'Assemblée nationale


MICHEL BONSAINT
Secrétaire général de l'Assemblée nationale


FRANÇOIS DUBREUIL, CRIA
Responsable du Service des relations de
travail et de la rémunération


CATHERINE MATTE, CRIA
Conseillère en relations de travail


LISE CHOUINARD
Responsable du Service des restaurants

