

2020-2026

# CONVENTION COLLECTIVE

DU PERSONNEL DE BUREAU,  
TECHNICIENS ET OUVRIERS

REVENU  
QUÉBEC



Agence du revenu du Québec



Syndicat de la fonction publique  
et parapublique du Québec inc.



2020-2026

# CONVENTION COLLECTIVE

DU PERSONNEL DE BUREAU,  
TECHNICIENS ET OUVRIERS



Agence du revenu du Québec



Syndicat de la fonction publique  
et parapublique du Québec inc.

Le contenu de cette publication a été élaboré à l'initiative  
et sous la supervision de la Direction principale des  
relations professionnelles de l'Agence du revenu du Québec

Dépôt légal – 2022  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-550-93112-6

© Agence du revenu du Québec, 2022

Tous droits réservés pour tous pays. La reproduction par quelque procédé que ce soit et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation de l'Agence du revenu du Québec.

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>1-0.00 GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>1</b>
1-1.00 Interprétation .....	1
1-2.00 Reconnaissance et champ d'application .....	5
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur .....	6
1-4.00 Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites .....	8
<b>2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION .....</b>	<b>13</b>
2-5.00 Régime syndical .....	13
2-6.00 Droit d'affichage .....	15
2-7.00 Réunions syndicales .....	16
2-8.00 Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes .....	17
2-9.00 Transmission de documents .....	23
2-10.00 Comité de relations professionnelles .....	24
2-11.00 Représentation syndicale .....	26
<b>3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS .....</b>	<b>28</b>
3-12.00 Procédure de règlement de griefs .....	28
3-13.00 Arbitrage .....	34
<b>4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>38</b>
4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires .....	38
<b>5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....</b>	<b>45</b>
5-15.00 Classification et classement .....	45
5-16.00 Appréciation de la performance .....	52
5-17.00 Statut de permanent .....	54
5-18.00 Ancienneté .....	59
5-19.00 Progression dans la classe d'emplois .....	62
5-20.00 Mouvements de personnel .....	65
5-21.00 Développement des ressources humaines .....	70
<b>6-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI .....</b>	<b>73</b>
6-22.00 Dispositions générales .....	73
6-23.00 Évènements déclencheurs de la mise en disponibilité .....	75
6-24.00 Processus d'application de la mise en disponibilité .....	76
6-25.00 Stabilité d'emploi, placement et utilisation provisoire .....	79

<b>7-0.00</b>	<b>PRATIQUE ADMINISTRATIVE.....</b>	<b>82</b>
7-26.00	Sous-traitance.....	82
7-27.00	Santé et sécurité.....	84
7-28.00	Vêtements spéciaux.....	85
7-29.00	Abrogée.....	86
<b>8-0.00</b>	<b>AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>87</b>
8-30.00	Prestation de travail.....	87
8-31.00	Congés sans traitement.....	92
8-32.00	Charges publiques.....	103
8-33.00	Congés pour affaires judiciaires.....	104
8-34.00	Vacances.....	106
8-35.00	Jours fériés et chômés.....	113
8-36.00	Congés pour événements familiaux et congés mobiles.....	115
<b>9-0.00</b>	<b>RÉGIMES COLLECTIFS.....</b>	<b>119</b>
9-37.00	Droits parentaux.....	119
9-38.00	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	136
9-39.00	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	149
<b>10-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES.....</b>	<b>152</b>
10-40.00	Rémunération.....	152
10-41.00	Heures supplémentaires.....	155
10-42.00	Allocations et primes.....	159
10-43.00	Abrogée.....	163
10-44.00	Abrogée.....	164
10-45.00	Versement des gains.....	165
10-46.00	Frais à l'occasion d'un déménagement.....	168
10-47.00	Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.....	174
<b>11-0.00</b>	<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS.....</b>	<b>175</b>
11-48.00	Détachement.....	175
11-49.00	Les employés occasionnels et saisonniers.....	176
11-50.00	Conditions de travail des employés d'un bureau de Revenu Québec à l'extérieur.....	182
11-51.00	Conditions particulières.....	183
<b>12-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>184</b>
12-52.00	Durée de la convention collective.....	184
12-53.00	Dispositions transitoires.....	185

<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 CONCERNANT L'INTÉGRATION D'UNE MESURE DE STABILITÉ EN EMPLOI.....</b>	<b>187</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PARITAIRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN MODE HYBRIDE .....</b>	<b>189</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE VALORISATION DE L'EXPERTISE, L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION ET LA CLASSIFICATION.....</b>	<b>190</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 CONCERNANT LA RÉVISION GLOBALE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL OCCASIONNEL EN ACQUISITION DE DROIT (APPEL OU RAPPEL), AFFECTÉ AUX ÉQUIPES VOLANTES (SUR LISTES D'APPEL) ET SAISONNIER (SUR LISTES DE RAPPEL) À LA DIRECTION GÉNÉRALE DU CENTRE GOUVERNEMENTAL DE TRAITEMENT MASSIF (DGCSTM) .....</b>	<b>192</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 CONCERNANT LES GRIEFS RELATIFS AUX CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES .....</b>	<b>193</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE .....</b>	<b>194</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE.....</b>	<b>195</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 CONCERNANT LES HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU CANADA .....</b>	<b>197</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE.....</b>	<b>198</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 CONCERNANT LA SIMPLIFICATION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE DES LIBÉRATIONS SYNDICALES.....</b>	<b>200</b>

<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 CONCERNANT LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES APPLICABLE À L'EMPLOYÉ POUR QUI L'ACCESSION À LA CLASSE D'EMPLOI CONSTITUERAIT UNE PROMOTION DANS LE CADRE D'UN PROCESSUS DE DOTATION INTERNE .....</b>	<b>201</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12 CONCERNANT LES RÉGIMES COLLECTIFS .....</b>	<b>204</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES VISÉS PAR L'UNITÉ D'ACCREDITATION .....</b>	<b>205</b>
<b>LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1 CONCERNANT LE SOLDE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ACCUMULÉES AU TERME DE L'ANNÉE FINANCIÈRE .....</b>	<b>207</b>
<b>LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 2 CONCERNANT LE RECOURS À UN MÉDECIN CHOISI CONJOINTEMENT PAR LES PARTIES .....</b>	<b>208</b>
<b>LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 3 VISANT À ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE .....</b>	<b>209</b>
<b>LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 4 CONCERNANT LA FLEXIBILITÉ QUANT À L'UTILISATION DES CONGÉS DE MALADIE .....</b>	<b>210</b>
<b>ANNEXE A CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES APPLICABLES AU PERSONNEL OUVRIER .....</b>	<b>211</b>
<b>ANNEXE B LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS* .....</b>	<b>232</b>
<b>ANNEXE C ÉCHELLES DE TRAITEMENT .....</b>	<b>233</b>

## INDEX DES MOTS CLÉS

MOTS CLÉS	ARTICLE OU SECTION
<b>A</b>	
Absence pour activités mixtes .....	2-8.09
Absence pour activités syndicales.....	2-8.01
Absence sans traitement	
- 12 mois .....	8-31.01
- pour activités professionnelles.....	8-31.02
- pour études.....	8-31.03
- 28 jours .....	8-31.04
- 1 an par 7 années de service .....	8-31.05
- temps partiel .....	8-31.01
- fonder une entreprise.....	8-31.09
- à traitement différé .....	8-31.10
Accès à l'égalité en emploi .....	1-4.01
Accident du travail.....	9-39.00
Affectation .....	5-20.06
Affichage d'avis .....	2-6.02
Aide aux employés.....	1-4.09
Allocation de disponibilité.....	10-42.01
Allocation de rétention .....	10-42.02
Ancienneté .....	5-18.00
Appel de classement.....	5-15.05
Appréciation de la performance.....	5-16.00
Arbitrage.....	3-13.00
Assignment.....	10-47.01
Assurance maladie .....	9-38.14

Assurance traitement .....	9-38.18
Assurance vie.....	9-38.11
Attributions .....	5-20.17
Automobile personnelle .....	10-47.03
Avancement d'échelon.....	5-19.01
Avertissement écrit .....	4-14.02
Avis de mise en disponibilité .....	6-24.03

## **C**

Cession d'une unité administrative .....	6-23.01, 6-24.01
Certificat médical.....	9-38.24
Champ d'application.....	1-2.00
Changement administratif .....	6-23.01, 6-24.01
Changement technique.....	6-23.01, 6-24.01
Changement technologique.....	2-10.03
Charges publiques .....	8-32.00
Classement .....	5-15.07
Classification .....	5-15.01
Comité de relations professionnelles.....	2-10.00
Comité de sélection .....	5-20.14
Congédiement administratif .....	4-14.09
Congédiement disciplinaire.....	4-14.23
Congé à l'occasion de la naissance .....	9-37.24
Congé de maternité .....	9-37.08

Congé de maternité - prolongation .....	9-37.38
Congés mobiles .....	8-36.14
Congé de paternité .....	9-37.25
Congé de paternité - prolongation .....	9-37.38
Congé en vue d'une adoption.....	9-37.37
Congé pour adoption – enfant autre que celui de son conjoint.....	9-37.31
Congé pour adoption – enfant de son conjoint.....	9-37.36
Congé pour adoption - prolongation .....	9-37.38
Congé pour affaires judiciaires .....	8-33.00
Congé pour évènements familiaux .....	8-36.00
Congé spécial, présence requise auprès d'un enfant :	
- congé d'un an .....	8-36.10
- congé journalier .....	8-36.07
Cotisations syndicales .....	2-5.01

## D

Décès .....	8-36.03
Délégué syndical.....	2-11.01
Déménagement .....	8-36.05
Déménagement (frais versés) .....	10-46.01
Déplacement d'une unité administrative.....	6-23.01, 6-24.01
Désignation provisoire .....	5-20.17, 10-42.08
Détachement.....	11-48.00
Développement des ressources humaines .....	5-21.00

## X

Discrimination.....	1-4.15
Disponibilité - évènements déclencheurs.....	6-23.01
Disponibilité - placement des employés.....	6-25.09
Disponibilité - processus d'application.....	6-24.01
Dispositions transitoires.....	12-53.00
Document de nature syndicale.....	2-6.03
Dossier personnel.....	4-14.01
Dotation (processus).....	5-20.01
Droits de l'employeur.....	1-3.01
Droit de rappel - saisonniers.....	11-49.11
Droit de retour au travail.....	9-39.05
Droits parentaux.....	9-37.00
Durée de la convention.....	12-52.00

## E

Échelle de traitement- révision.....	5-15.06
Égalité en emploi.....	1-4.01
Employés hors échelle.....	10-40.05
Employés occasionnels.....	11-49.00
Employés saisonniers.....	11-49.00
Étudiants.....	1-2.02
Exclusion d'un employé.....	1-2.03

## F

Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.....	10-47.00
--	----------

**G**

Grève.....	1-4.25
Griefs.....	3-12.00
Griefs collectifs.....	3-12.05
Griefs (représentant).....	2-11.01
Groupe de travail - classification.....	5-15.02

**H**

Harcèlement psychologique .....	1-4.17
Harcèlement sexuel .....	1-4.16
Heures de début de quarts de travail.....	8-30.11
Heures de travail .....	8-30.01
Heures de travail - majoration.....	8-30.07
Heures de travail - régime d'exception .....	8-30.03
Heures de travail (régime particulier).....	8-30.04
Heures de travail - temps partiel.....	8-30.01
Heures supplémentaires.....	10-41.00
Horaires variables .....	8-30.02

**I**

Intégration (règles).....	5-15.03
Interprétation.....	1-1.00
Invalidité - définition .....	9-38.03

**J**

Jours fériés et chômés.....	8-35.00
Jours fériés - liste .....	Annexe B
Juré .....	8-33.01

**L**

Langue de travail.....	1-4.26
Liste de rappel – saisonniers .....	11-49.04
Locaux (usage pour fins de réunion) .....	2-7.02
Lock-out .....	1-4.25

**M**

Maladies professionnelles.....	9-39.00
Mariage .....	8-36.01
Mesures administratives .....	4-14.00
Mesures disciplinaires.....	4-14.21
Modifications aux conditions de travail .....	1-3.06
Montants versés en trop .....	10-45.12
Mouvements de personnel .....	5-20.00

**P**

Période de repas.....	10-41.06
Période de repos.....	8-30.09
Permanent.....	5-17.01
Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes .....	2-8.00

Préavis - mise à pied .....	11-49.02
Prêt de service .....	11-51.00
Prime de chef d'équipe .....	10-42.07
Prime de fin de semaine .....	10-42.06
Prime de nuit.....	10-42.05
Prime de remplacement temporaire .....	10-42.08
Prime de soir .....	10-42.04
Programme d'accès à l'égalité.....	1-4.01
Programme d'aide aux employés .....	1-4.09
Promotion - permanent.....	5-20.09
Promotion - saisonniers .....	11-49.14

## R

Rappel au travail – saisonniers.....	11-49.12
Reclassement .....	4-14.19
Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi .....	10-40.09
Relevé provisoire .....	4-14.03
Remboursement de montants payés en trop .....	10-45.12
Remplacement temporaire .....	5-20.17, 10-42.08
Rémunération.....	10-40.00
Renseignements au syndicat.....	2-5.09
Réorientation professionnelle .....	4-14.17
Représentant à la prévention.....	7-27.01

Représentant de griefs.....	2-11.01
Réprimande.....	4-14.23
Responsabilités de l'employeur .....	1-3.02
Rétrogradation .....	4-14.07
Réunions syndicales .....	2-7.00

**S**

Saisonnier .....	11-49.04
Santé et sécurité .....	7-27.00
Sécurité d'emploi.....	6-22.00
Semaine de travail .....	8-30.01
Sous-traitance .....	7-26.00
Stabilité d'emploi .....	6-25.00
Stage probatoire.....	5-17.01
Statut de permanent .....	5-17.00
Suspension .....	4-14.23

**T**

Tableaux d'affichage.....	2-6.01
Taux et échelles de traitement.....	Annexe C
Témoin .....	8-33.01
Temporaire .....	5-17.01
Traitement .....	10-40.00
Transmission de documents.....	2-9.00

**U**

Utilisation provisoire d'employés temporaires ..... 5-17.14

**V**

Vacances ..... 8-34.00

Versement des gains ..... 10-45.00

Vêtements spéciaux..... 7-28.00

Violence physique..... 1-4.18

Virement automatique de la paie ..... 10-45.03



## CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

### 1-1.00 Interprétation

**1-1.01** Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) CONJOINT :

i) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue 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 sections 8-36.00, 9-37.00, 9-38.00, et 11-50.00 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 un (1) an.

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

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

- b) BUREAU DE REVENU QUÉBEC À L'EXTÉRIEUR : toute unité administrative à l'extérieur du Québec;
- c) EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures<sup>1</sup>;
- d) EMPLOI À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quatorze (14) heures<sup>2</sup>;
- e) EMPLOI SAISONNIER : un emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois consécutifs et d'au plus dix (10) mois consécutifs;
- f) EMPLOI VACANT : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé et sur lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que l'employeur décide de combler de façon permanente;
- g) EMPLOYÉ : une personne faisant partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective;
- h) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé tel qu'il est défini à la *Directive sur la dotation des emplois*;
- i) EMPLOYÉ PERMANENT : un employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de la *Directive concernant le statut d'employé permanent et la période continue d'emploi*;
- j) EMPLOYÉ SAISONNIER : un employé occasionnel dont le nom apparaît sur une liste de rappel des employés saisonniers prévue à l'article 11-49.04;
- k) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prévue à la *Directive concernant le statut d'employé permanent et la période continue d'emploi*;
- l) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :
- un employé qui occupe un emploi à temps partiel; ou
  - un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective; ou
  - un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé en retraite progressive ou l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou
  - un employé en retraite progressive;

<sup>1</sup> Le paragraphe c) ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-1.1 de l'Annexe A.

<sup>2</sup> Le paragraphe d) ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-1.2 de l'Annexe A.

- m) EMPLOYEUR : Revenu Québec ou son représentant désigné, selon le Plan de subdélégations de pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines;
- n) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement, 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. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; 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
- o) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h;
- p) QUART DE TRAVAIL : période de travail d'un ou plusieurs employés d'une unité administrative dont l'activité productive est divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps successifs, consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre (24) heures d'une journée;
- q) SANS PERTE DE TRAITEMENT : sans restreindre la portée du paragraphe b) de l'article 7-27.01, on entend par «sans perte de traitement» le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail, et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;
- r) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue du syndicat qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;
- s) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue du syndicat qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;
- t) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.;
- u) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00.

**1-1.02** De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la présente convention collective ont le sens que leur donnent les directives et règlements découlant de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*.

**1-1.03** 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.

## **1-2.00 Reconnaissance et champ d'application**

**1-2.01** 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 employés de Revenu Québec qui font partie des classes d'emplois des catégories du personnel de bureau, techniciens et ouvriers<sup>3</sup>, sauf :

- a) les personnes exclues en vertu du paragraphe I) de l'article 1 du Code du travail;
- b) les personnes engagées sur place pour occuper un emploi ou une fonction auprès d'un délégué général, d'un délégué ou d'un chef de poste d'une délégation dans un bureau de Revenu Québec à l'extérieur.

**1-2.02** La présente convention collective ne s'applique pas aux étudiants et stagiaires

- a) qui accomplissent de façon principale et habituelle des tâches en lien avec un emploi prévu aux classes d'emplois des professionnels au sens de l'Annexe 3 de la Directive concernant la structure de classification des emplois des catégories de personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier (Annexe II) ou un emploi prévu à la classe d'emplois des avocats et notaires (Annexe III);
- b) qui effectuent un stage prescrit pour devenir membre d'un ordre professionnel au sens du *Code des professions*;
- c) qui accomplissent de façon principale et habituelle des tâches en lien avec un emploi énuméré par le Tribunal administratif du travail dans sa décision du 26 avril 2017.

**1-2.03** 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.

Malgré le premier alinéa, l'employé demeure assujéti à ses régimes d'assurance si la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire est de six (6) mois ou moins. Si la période initiale de désignation est inférieure à six (6) mois mais que celle-ci se prolonge au-delà de cette durée, l'employé cesse d'être assujéti à ses régimes d'assurance à compter de la date de prolongation.

**1-2.04** 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, la date de l'exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

À la demande du syndicat, les parties procèdent à une mise à jour annuelle des employés exclus de l'unité de négociation.

---

<sup>3</sup> La présente convention s'applique au personnel ouvrier sous réserve des différentes dispositions décrites à l'Annexe A.

## **1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur**

### **Droits de l'employeur**

**1-3.01** L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une disposition expresse à l'effet contraire.

### **Responsabilités de l'employeur**

**1-3.02** En matière civile, lorsque l'employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un employé, 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 à l'employeur. 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 à l'employeur, 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.

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.

Aux fins du premier alinéa, un employé qui poursuit un autre employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen, n'est pas considéré être un employé.

**1-3.03** 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 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.

**1-3.04** 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 1-3.02 ou 1-3.03 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement*.

**1-3.05** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'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.

### **Modifications aux conditions de travail**

**1-3.06** 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 à la section 3-12.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**1-3.07** Les dispositions de l'article 1-3.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

## **1-4.00 Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites**

### **Accès à l'égalité en emploi**

**1-4.01** Lorsque l'employeur décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité ou de modifier 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 mixte des programmes d'accès à l'égalité en emploi prévu à l'article 1-4.03.

**1-4.02** 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.

**1-4.03** Les parties forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, un comité mixte d'accès à l'égalité en emploi composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.

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

**1-4.04** Le comité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

**1-4.05** L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu à l'article 1-4.03 les données dont il dispose concernant notamment le bilan général de Revenu Québec concernant 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.

À la demande du comité, l'employeur fournit certaines données additionnelles disponibles.

**1-4.06** L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il consulte le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01, 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.

**1-4.07** L'employeur fournit, le cas échéant, aux membres syndicaux du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01, le plan d'action en matière d'accès à l'égalité en emploi de Revenu Québec, les résultats présentés dans le rapport annuel de gestion en matière de diversité et les conditions d'admissibilité aux divers programmes.

**1-4.08** 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**

**1-4.09** 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 de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01 sur le programme d'aide qu'il entend mettre en place.

**1-4.10** 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 autre.

**1-4.11** En application des articles 1-4.09 et 1-4.10, l'employeur consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01 aux fins 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.

**1-4.12** 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 performance insuffisante.

**1-4.13** L'employeur fournit au syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01, le bilan général annuel dont il dispose pour l'application des programmes d'aide aux employés.

**1-4.14** À moins d'un consensus à l'effet contraire lors de la rencontre prévue à l'étape 1 de l'article 3-12.04, 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

**1-4.15** 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*

**1-4.16** 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*

**1-4.17** Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail*.

### *Violence physique*

**1-4.18** 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 de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

**1-4.19** 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 2-10.01 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

*Plainte de discrimination ou de harcèlement psychologique ou de violence physique*

**1-4.20** Lorsqu'il est porté à la connaissance de l'employeur un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Lorsque l'employeur traite de la plainte d'un employé, il peut procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Le cas échéant, 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.

*Plainte de harcèlement sexuel*

**1-4.21** Lorsque l'employeur reçoit une plainte d'un employé qui vise uniquement le harcèlement sexuel, 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.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un employé, 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 libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

Par la suite, l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement sexuel.

L'employé reçoit une réponse de l'employeur dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

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

**1-4.22** Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à l'étape 4 de l'article 3-12.04, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le cas échéant, le délai prévu à l'étape 4 de l'article 3-12.04 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et le syndicat peut remplacer le conseiller syndical prévu au paragraphe a) de l'article 2-8.05 par un comité syndical ad hoc formé de deux (2) personnes.

**1-4.23** Le grief prévu à l'article 1-4.22 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 3-13.00.

**1-4.24** 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**

**1-4.25** 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).

### **Langue de travail**

**1-4.26** Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

**1-4.27** L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

**1-4.28** Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

## CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

### 2-5.00 Régime syndical

#### Cotisation

**2-5.01** L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

**2-5.02** Le montant de la cotisation est établi 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 droits d'entrée, 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 jour après la réception de tel avis par l'employeur.

**2-5.03** Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant 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.

**2-5.04** Dans le cas d'un employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue à la présente section prend effet dès son entrée en fonction.

**2-5.05** Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat, par dépôt direct, 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 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.

**2-5.06** 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 du 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.

**2-5.07** 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.

**2-5.08** L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention collective.

### **Renseignements au syndicat**

**2-5.09** L'employeur fournit au syndicat, à tous les mois, la liste des employés visés au paragraphe a) de l'article 1-2.01 et à l'article 1-2.02.

Cette liste, accompagnée de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, classement, statut d'emploi, adresse du lieu de travail, service ou centre de responsabilité de l'employé.

**2-5.10** L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste accompagnée de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.

**2-5.11** À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

**2-5.12** 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.

**2-5.13** L'employeur fournit annuellement au comité de relations professionnelles la liste des employés précisant l'ancienneté détenue au 1<sup>er</sup> avril.

**2-6.00 Droit d'affichage**

**2-6.01** 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 à l'article 2-10.01.

**2-6.02** 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.

**2-6.03** Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

## **2-7.00 Réunions syndicales**

**2-7.01** 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.

**2-7.02** L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un local aux trois (3) édifices suivants :

- Édifice Marly, Québec;
- Édifice Complexe Desjardins, Montréal;
- Édifice Place Laval, Laval.

**2-7.03** 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.

## 2-8.00 Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes

### Activités syndicales

**2-8.01** Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut, aux conditions édictées à la présente section, obtenir un permis d'absence pour :

- a) participer aux activités syndicales suivantes et autres activités similaires :
- le congrès du S.F.P.Q.;
  - les réunions du Conseil syndical du S.F.P.Q.;
  - les réunions de l'Exécutif national du S.F.P.Q., à titre de membre, s'il ne s'agit pas d'un employé libéré à temps complet pour la durée de son mandat en application de l'article 2-8.05;
  - les réunions des assemblées régionales;
  - les réunions des exécutifs régionaux;
  - les réunions des dirigeants, directeurs et délégués;
  - les réunions du Comité des structures du S.F.P.Q., à titre de membre;
  - les réunions du Comité national de surveillance du S.F.P.Q., à titre de membre;
  - 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;
  - les réunions du Comité des statuts;
  - les réunions du Comité national des jeunes, à titre de membre;
  - les réunions du Comité d'élection du S.F.P.Q., à titre de membre;
  - les réunions du Conseil de négociation.
- b) accompagner, à titre de délégué syndical ou représentant de griefs de section, un employé convoqué comme partie à la suite d'évènements reliés à l'exercice de ses attributions, et ce, devant les instances suivantes :
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
  - Commission des lésions professionnelles;
  - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
  - Tribunal administratif du Québec;
  - Commission des relations du travail;
  - Retraite Québec.

**2-8.02** Sauf pour l'employé libéré à temps complet pour la durée de son mandat en raison des fonctions qu'il occupe au syndicat, la durée totale des absences permises à un même employé, au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, pour participation aux activités énumérées aux articles 2-8.01 et 2-8.03 ne peut excéder :

- a) quarante-cinq (45) jours pour l'employé qui est membre du comité national de surveillance, maximum trois (3) employés, membre du Comité national des femmes, maximum cinq (5) employées, ou membre du Comité national des jeunes, maximum trois (3) employés. L'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes du syndicat, maximum une (1) employée, a droit à dix (10) jours additionnels afin d'assumer son mandat;
- b) trente-cinq (35) jours pour l'employé non visé par le paragraphe a) mais qui est membre du Comité des statuts ou du Comité d'élection ou qui agit à titre de dirigeant ou directeur d'une section locale ou à titre de formateur régional ou pour l'employée qui agit à titre de représentante régionale ou représentante régionale adjointe ou responsable locale à la condition féminine;
- c) vingt (20) jours pour l'employé non visé par les paragraphes a) ou b).

Les quanta aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus sont réduits respectivement à vingt-deux (22) jours, dix-sept (17) jours et dix (10) jours pour l'employé dont la semaine normale est de moins de 75 % mais de plus de 25 % du temps complet. Aucune absence n'est permise pour l'employé dont la semaine normale de travail est de 25 % ou moins du temps complet.

Les journées d'absence d'un membre du Conseil syndical pour participer aux réunions de ce conseil ne comptent pas dans le calcul du maximum de jours d'absence accordés.

**2-8.03** Après un avis préalable du syndicat à la Direction principale des relations professionnelles concernant la nature d'un cours de formation syndicale et sous réserve des conditions prévues aux articles 2-8.04 et 2-8.12, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour donner ou suivre ce cours de formation syndicale.

**2-8.04** Le permis d'absence prévu aux articles 2-8.01 à 2-8.03 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 attributions 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. Pour l'employé à temps partiel, le délai est de cinq (5) jours;
- 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.

**2-8.05** Les employés agissant à titre de membres de l'Exécutif national du syndicat, de représentants régionaux, de conseillers au Service de la formation, de la mobilisation et de l'éducation politique, au Service de la négociation, au Service de la recherche et de la défense des services publics, au Service des accidents du travail et des maladies professionnelles, au Service de la condition féminine et la personne adjointe à la présidence générale étant dans l'incapacité de remplir leurs attributions régulières en raison des fonctions qu'ils occupent au syndicat, sont libérés à temps complet pour la durée de leur mandat.

En plus des employés affectés aux fonctions syndicales ci-dessus énumérées, l'employeur libère à temps complet, pour la durée de leur mandat :

- a) deux (2) employés permanents, désignés par le syndicat, pour agir exclusivement à titre de conseillers syndicaux aux fins de l'application de la section 3-12.00 de la présente convention collective;
- b) un (1) employé permanent, désigné par le syndicat, pour agir exclusivement à titre de conseiller syndical au Service de la classification, des mouvements de personnel et de l'équité salariale aux fins de l'application de la présente convention collective;
- c) un (1) employé permanent, désigné par le syndicat, pour agir exclusivement à titre de conseiller syndical aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et la sécurité de travail des employés visés par la présente convention collective.

Ces employés et le syndicat doivent donner respectivement au supérieur immédiat et à la Direction principale des relations professionnelles, un avis d'au moins deux (2) semaines avant leur libération et un avis d'au moins deux (2) semaines avant de revenir au travail.

**2-8.06** À l'exception des libérations accordées en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 2-8.05 lesquelles sont sans perte de traitement pour les employés visés, pour toutes les absences ou libérations accordées en vertu des articles 2-8.01 à 2-8.05, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sous réserve du remboursement par le syndicat du traitement brut des employés et d'un montant correspondant à 15 % du traitement brut en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux, pour la durée correspondant à leur absence ou à leur libération et lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires.

**2-8.07** Le remboursement prévu à l'article 2-8.06 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 2-8.06 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<sup>e</sup>) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

**2-8.08** Le syndicat fournit sans délai à la Direction principale des relations professionnelles, sous la signature de son secrétaire :

- a) la liste des employés visés par l'article 2-8.05;
- b) la liste des membres du Conseil syndical, du Conseil de négociation et des délégués à un congrès;
- c) la liste des membres du Comité national des jeunes, du Comité national des femmes, des autres comités mentionnés à la présente section et de tout autre comité similaire ainsi que la liste des formateurs régionaux;
- d) le nom de l'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes;
- e) la liste des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes à la condition féminine;
- f) la liste des dirigeants des sections locales et la liste des responsables locales à la condition féminine;
- g) la liste des délégués syndicaux et des représentants de griefs de section.

Les listes prévues au présent article doivent indiquer le nom des personnes visées, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

Le syndicat informe également, la Direction principale des relations professionnelles, de toute modification relative aux informations transmises en vertu du présent article.

### **Activités mixtes**

**2-8.09** L'employé qui est membre d'un comité mixte prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

**2-8.10** L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.09 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.09 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

**2-8.11** Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

### **Durée d'absence**

**2-8.12** Aux fins de participer aux rencontres mentionnées à la présente section, 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;
- 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;
- d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

Malgré ce qui précède, le temps de déplacement prévu aux paragraphes a) et c) est déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus pour les régions administratives du Bas-St-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord, Saguenay/Lac-St-Jean et Abitibi-Témiscamingue.

L'employeur peut également 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.

## **Employés occasionnels ou saisonniers**

**2-8.13** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées, sous réserve des particularités suivantes :

- pour l'employé saisonnier, le nombre maximum de jours d'absence pour activités syndicales s'obtient en multipliant par deux (2) le nombre de mois complets prévus comme période d'emploi sur sa liste de rappel, sans toutefois dépasser vingt (20) jours;
- les dispositions de l'article 2-8.03 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui est nommé ou élu à titre de délégué syndical ou de représentant de griefs de section tel que le prévoit l'article 2-11.01;
- les dispositions de l'article 2-8.05 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## **2-9.00 Transmission de documents**

**2-9.01** L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive ou politique relatives à la présente convention collective.

**2-9.02** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur rend accessible la convention collective et ses modifications, sous forme électronique, à l'employé qui, pour l'exercice de ses attributions, dispose d'un poste de travail muni d'un équipement en permettant la consultation. Il en est de même pour tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

À l'employé qui ne dispose pas d'un tel poste de travail, l'employeur remet une convention collective sous forme écrite.

Malgré ce qui précède, l'employeur remet une convention collective sous forme écrite à l'employé qui occupe la fonction de délégué syndical ou qui est désigné par le syndicat pour agir à titre de représentant local, et ce, lorsque ce dernier en fait la demande.

L'employeur rend disponibles sous forme électronique, à l'employé qui a accès à un poste informatique les directives, politiques ou règlements mentionnés à la présente convention collective.

À l'employé qui n'a pas accès à un poste informatique, l'employeur rend disponibles ces directives, politiques ou règlements sous forme écrite.

L'employeur remet à chaque nouvel employé tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

**2-9.03** L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

**2-9.04** Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

## **2-10.00 Comité de relations professionnelles**

**2-10.01** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties forment un comité de relations professionnelles composé d'au plus (12) membres dont six (6) personnes désignées par l'employeur et six (6) employés désignés par le syndicat, dont au moins trois (3) employés permanents. Chaque partie détermine son porte-parole et son secrétaire aux fins du comité.

**2-10.02** Dans le but de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur, le comité :

- a) étudie les problèmes relatifs à la présente convention collective qui concernent l'ensemble ou une partie importante des employés. Notamment, il discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés et du sujet de la sous-traitance;
- b) fait des recommandations aux parties;
- c) fait des recommandations à l'employeur sur les projets de règlement ou directive affectant les employés;
- d) étudie des problèmes particuliers à Revenu Québec concernant les conditions de travail;
- e) discute des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques et fait des recommandations à l'employeur;
- f) discute des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille;
- g) discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés;
- h) discute de l'aménagement des horaires de travail comprenant la possibilité d'horaires comprimés et des sujets expressément prévus aux articles 1-4.06, 1-4.07, 1-4.09, 1-4.19, 2-6.01, 5-16.07, 5-21.04, 7-26.02 et 8-30.02.

**2-10.03** Aux fins de la présente convention collective, un changement technologique signifie un changement apporté aux opérations par l'introduction ou l'ajout de machinerie, d'équipement ou d'appareil, ou leur modification, ayant pour effet de mettre en disponibilité un ou plusieurs employés ou de modifier de façon significative les tâches d'un groupe important d'employés d'un ou de plusieurs services.

Par service, on entend le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur hiérarchique.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un changement technologique, il doit en informer le syndicat au moins soixante (60) jours avant son implantation.

L'avis contient, entre autres, la nature du changement, les modalités relatives à la date prévue de l'implantation du changement, le nombre et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés.

**2-10.04** Le comité prévu à la présente section se réunit après entente, à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son 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 conjointement par les secrétaires et transmis aux membres.

**2-10.05** Toutefois, les rencontres du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01 aux fins d'étudier l'un ou l'autre des sujets mentionnés à l'article 8-30.02 ou au paragraphe e) de l'article 2-10.02, doivent se tenir dans les soixante (60) jours de la demande du responsable du syndicat.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**2-10.06** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier, à l'exception des dispositions des articles 2-10.01, 2-10.03, 2-10.04 et 2-10.05 qui s'appliquent à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

## **2-11.00 Représentation syndicale**

**2-11.01** Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de délégué syndical et de représentant de griefs de section pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 3-0.00. Il peut également nommer ou élire des employés temporaires, à la condition que ceux-ci aient complété leur stage probatoire.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le syndicat peut nommer ou élire un employé saisonnier ou un employé occasionnel à titre de délégué syndical ou de représentant de griefs de section. Dans un tel cas, il est entendu qu'il ne peut exercer ses fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées.

Les fonctions du représentant syndical national ou régional, du délégué syndical et du représentant de griefs de section consistent à assister et à accompagner tout employé travaillant dans son champ d'action, dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel de classement suite à 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 suite à 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.

Malgré ce qui précède, l'employé peut être accompagné à toute autre rencontre ou activité, par un représentant syndical national ou régional ou un délégué syndical ou un représentant de griefs de section, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur et en avoir justifié les raisons.

**2-11.02** 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 prévue à la section 3-12.00, 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.

**2-11.03** Le champ d'action de chaque délégué syndical et de chaque représentant de griefs de section tient compte des lieux de travail et des unités administratives de Revenu Québec.

**2-11.04** Un délégué syndical et un représentant de griefs de section doivent, autant que possible, faire partie du groupe d'employés compris dans leur champ d'action.

**2-11.05** Un délégué syndical ou un représentant de griefs de section peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, incluant le temps de déplacement, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de l'employeur après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué ou le représentant de griefs de section doit informer l'employeur de son retour au travail.

**2-11.06** L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical ou un représentant de griefs de section qui doit rencontrer un employé, puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

**2-11.07** Pour les fins de l'application des articles 2-11.01, 2-11.03 et 2-11.04, le syndicat désigne les délégués syndicaux des membres des bureaux de Revenu Québec à l'extérieur parmi les membres du syndicat dont le port d'attache est situé à Québec ou à Montréal, pour représenter les employés des bureaux de Revenu Québec à l'extérieur et qui agiront conformément aux dispositions de l'article 2-11.01.

L'application des dispositions de la présente section visant les permis d'absence des délégués syndicaux est limitée, dans le cas des délégués syndicaux des employés des bureaux de Revenu Québec à l'extérieur, à leur absence à l'intérieur du territoire du Québec.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**2-11.08** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions des articles 2-11.01 à 2-11.06 qui s'appliquent, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

## **CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS**

### **3-12.00 Procédure de règlement de griefs**

#### ***PRINCIPES***

**3-12.01** Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

**3-12.02** 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 ou du représentant de griefs de section ou du représentant syndical national ou régional, 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 ou du représentant de griefs de section est maintenu.

**3-12.03** Les échanges prévus à l'article 3-12.02 n'ont pas pour effet d'empêcher l'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.

#### **3-12.04 *GRIEF INDIVIDUEL***

##### ***Étape 1***

L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat et en transmet une copie au greffe du service des recours du syndicat dans les trente (30) jours suivant l'évènement qui y a donné lieu ou le met à la poste à l'intérieur du délai imparti. Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique. Ces délais sont de rigueur.

Le formulaire de grief doit être signé par l'employé. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

## **Étape 2**

Sur demande de l'une ou de l'autre partie, l'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section ou du représentant syndical national ou régional, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux (2), tiennent une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour discuter du grief de l'employé, sauf s'il s'agit d'un grief relatif à une suspension de plus de cinq (5) jours, un congédiement ou une rétrogradation.

## **Étape 3**

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique répondent conjointement au grief par écrit dans les quarante-cinq (45) jours suivant la présentation du grief prévue à l'étape 1 du présent article. Une copie de la réponse est transmise au greffe du service des recours du syndicat.

## **Étape 4**

Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa présentation. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit le conseiller du comité de griefs et l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Cette rencontre vise à ce que les parties communiquent par écrit les motifs du litige et s'échangent les informations et documents pertinents afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles.

Notamment si, au soutien de sa position, une partie entend requérir l'opinion d'un professionnel de la santé ou d'une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert, elle doit en faire mention à l'autre partie en précisant, si possible, le nom de ce professionnel ou, à défaut, sa spécialité. Dans le cas où tel avis a déjà été reçu elle doit remettre à l'autre partie une copie du rapport rédigé par celui-ci ou, à défaut de l'existence d'un tel rapport écrit, un résumé écrit de ses constatations et conclusions. Dans le cas où tel avis n'a pas encore été reçu ou dans le cas où l'échange des informations pertinentes au litige n'a pu être complété, les parties conviennent d'une date pour assurer le suivi des échanges.

Dans tous les cas, une partie qui entend, aux fins de soutenir sa position aux étapes subséquentes à la procédure, avoir recours au témoignage d'un professionnel de la santé ou à une autre personne qu'elle entend présenter comme expert, doit avoir remis à l'autre partie, une copie du rapport écrit de ce dernier ou, dans le cas où aucun rapport n'a été rédigé, un résumé de ses constatations et conclusions. Ce rapport doit être transmis à la première des échéances suivantes :

- a) soit au plus tard douze (12) mois suivant le dépôt du grief. Ce délai est de rigueur mais le défaut de l'une ou l'autre des parties d'avoir remis le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions dans ce délai n'est pas fatal si la partie peut démontrer qu'elle a fait diligence, qu'elle a initié la démarche dans les délais prescrits et que c'est pour un motif hors de son contrôle qu'elle n'a pu obtenir à temps le rapport écrit ou produire le résumé des constatations et conclusions. Le cas échéant, le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions doit toutefois être remis au plus tard quinze (15) mois suivant le dépôt du grief;
- b) soit au plus tard soixante (60) jours avant la date prévue d'audience.

À défaut d'avoir remis à l'autre partie une copie de ce rapport ou ce résumé des constatations et conclusions, une partie ne peut, aux étapes subséquentes à la procédure de règlement de griefs, avoir recours au témoignage de ce professionnel de la santé ou à cette autre personne qu'elle entend présenter comme expert, ni autrement faire état de son opinion.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement, lors de l'audience, faire témoigner un professionnel de la santé ou une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert, si elle en a fait la demande au préalable à l'arbitre saisi du grief et que permission d'y recourir lui a été accordée par ce dernier en raison du caractère exceptionnel de sa requête.

### ***Étape 5***

Dans les trente (30) jours suivant la tenue de la rencontre prévue à l'étape 4 du présent article, l'employeur communique par écrit au conseiller du comité de griefs sa décision, et ses motifs, de faire droit ou non au grief.

### ***Étape 6***

Dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur prévue à l'étape 5 du présent article, le syndicat communique par écrit sa position, et ses motifs, en regard du grief.

### **3-12.05 GRIEF COLLECTIF**

Si plusieurs employés 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, la procédure prévue à l'article 3-12.04 s'applique mais sous réserve des particularités suivantes :

- le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et inclure leur signature;
- le grief est soumis par un représentant spécialement désigné par le syndicat au supérieur immédiat, si tous les employés concernés par le grief relèvent du même supérieur immédiat, ou à l'employeur, si les employés concernés par le grief relèvent de plus d'un supérieur immédiat; dans ce dernier cas, le reste de la procédure s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
- si une partie demande qu'il y ait rencontre pour discuter du grief, un seul des employés concernés par le grief peut y assister.

### **3-12.06 GRIEF SYNDICAL OU PATRONAL**

#### ***Étape 1***

La partie plaignante peut soumettre un grief par écrit à la partie visée, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou le mettre à la poste à l'intérieur du délai imparti. Ce délai est de rigueur. Le grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

#### ***Étape 2***

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, la partie visée par le grief rend sa décision par écrit.

#### ***Étape 3***

Les parties tiennent une rencontre en vue de discuter du grief au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa présentation. Cette rencontre est convoquée par l'employeur au plus tard soixante (60) jours suivant la présentation du grief.

#### ***Étape 4***

Dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la rencontre prévue à l'étape 3 du présent article, la partie visée par le grief communique sa décision par écrit de faire droit ou non au grief.

#### ***Étape 5***

Dans les quinze (15) jours suivant la décision rendue à l'étape 4 du présent article, la partie plaignante communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief.

## **AUTRES DISPOSITIONS**

### ***Rencontres de mise à jour***

**3-12.07** Au moins deux (2) fois par année, les parties se rencontrent pour faire une mise à jour des griefs actifs et inscrits à l'arbitrage. Les parties conviennent de la date de ces rencontres et de leurs modalités. Elles réunissent le greffe du service des recours du syndicat et l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de ces rencontres.

### ***Modes alternatifs de règlement***

**3-12.08** En tout temps, et ce jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement tel que la médiation, la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites.

Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

### ***Formulaire de grief***

**3-12.09** Pour le grief individuel, collectif et syndical, la signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur le formulaire prévu à cette fin.

**3-12.10** Tout grief, sauf le grief patronal, doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. L'employeur met à la disposition de l'ensemble de ses employés un formulaire de grief électronique. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

Malgré ce qui précède, l'employeur met à la disposition des employés n'ayant pas accès à un poste informatique sur leur lieu de travail ainsi qu'au Service des recours du syndicat des exemplaires papier du formulaire de grief.

### ***Frais, traitement et absence***

**3-12.11** Chaque partie paie les frais et traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'étape 4 de l'article 3-12.04 ou à l'étape 3 de l'article 3-12.06. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant ou du représentant de griefs de section lorsque sa présence est requise à ces rencontres.

Dans le cas d'un grief collectif, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'étape 4 de l'article 3-12.04.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à la rencontre prévue à l'étape 4 de l'article 3-12.04 ou à l'étape 3 de l'article 3-12.06, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.12.

***Délai et entente***

**3-12.12** Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs sont calculés en jours.

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, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

**3-12.13** Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

**3-12.14** Le défaut d'une partie de se conformer, dans le délai prescrit, à l'une des étapes de la présente section ne peut constituer un vice de fond, à l'exception des dispositions prévoyant un délai de rigueur.

### **3-13.00 Arbitrage**

**3-13.01** Après cent cinquante (150) jours de la date de sa présentation, le grief est inscrit automatiquement à l'arbitrage, à moins d'une demande conjointe des parties à l'effet de l'y soustraire, et ce, afin de permettre aux parties de poursuivre le processus d'échange prévu à l'étape 4 de l'article 3-12.04 ou à l'étape 3 de l'article 3-12.06.

Si les parties conviennent d'une entente à cet effet, celle-ci ne peut être reconduite lors de la préparation d'un rôle futur, à moins que les parties conviennent d'une nouvelle entente à cet effet.

Un grief peut être inscrit à l'arbitrage, avant le délai de cent cinquante (150) jours s'il a suivi les étapes requises à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

#### ***Détermination du rôle***

**3-13.02** Tous les trois (3) mois, un maximum de onze (11) griefs provenant de l'unité de négociation sont identifiés et portés au rôle d'arbitrage ou à la médiation, de la façon ci-dessous et suivant l'ordre chronologique de présentation du grief, à moins que les parties en décident autrement.

a) Un maximum de quatre (4) griefs parmi ceux-ci :

- grief de congédiement disciplinaire ou administratif ou de rétrogradation;
- grief de suspension de cinq (5) jours ou plus;
- grief de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique.

b) Un maximum de quatre (4) griefs parmi ceux-ci :

- grief relatif à l'interprétation et à l'application de l'article 9-38.27 pour des absences de dix (10) jours ouvrables ou plus;
- grief relatif à l'interprétation et à l'application de la section 11-49.00;
- grief relatif à l'interprétation et à l'application du chapitre 6-0.00;
- grief relatif à l'interprétation et à l'application des articles 5-20.01 à 5-20.08, concernant les mouvements de personnel;
- grief de suspension de moins de cinq (5) jours ouvrables;
- grief relatif à l'interprétation et à l'application de l'article 5-20.17 concernant les attributions conformes à la classe d'emplois.

c) Un maximum de deux (2) griefs identifiés parmi l'ensemble des griefs inscrits à l'arbitrage. Toutefois, les griefs visés par le paragraphe d) du présent article ne peuvent être identifiés aux fins du présent paragraphe.

- d) Un maximum d'un (1) grief patronal ou un grief syndical identifié et porté au rôle ou à la médiation, en alternance.

**3-13.03** Pour chacun des griefs identifiés conformément à l'article 3-13.02, les parties conviennent de nommer, lors de l'identification du rôle, et ce, selon les mêmes modalités, un grief substitut qui pourra être entendu, si le grief affecté au rôle fait l'objet d'une remise ou d'un règlement au moins quarante-cinq (45) jours précédant la date d'audience. Les parties peuvent convenir d'un délai plus court.

### ***Désignation de l'arbitre***

**3-13.04** L'arbitre désigné pour entendre le grief est choisi à partir de la liste des arbitres convenue par les parties.

Malgré ce qui précède, lorsqu'il s'agit d'une requête pour priorité ou pour jonction de griefs, celle-ci est entendue par un arbitre spécialement identifié par les parties. L'arbitre qui dispose d'une telle requête n'est pas saisi du grief au fond. Une fois qu'une décision sur la requête est rendue, un nouvel arbitre est désigné pour entendre le ou les griefs.

Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur sauf si les parties se sont entendues au préalable pour qu'il agisse dans le cadre d'une médiation-arbitrale.

L'arbitre siège et délibère sans assesseurs, à moins qu'il ne le juge nécessaire ou d'une entente entre les parties à l'effet contraire.

Le cas échéant, les assesseurs, assistent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

### *Audience*

**3-13.05** En présence des représentants des parties, les procureurs, l'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs, débutent chaque audience par une conférence préparatoire laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience.

Pour ce faire, les parties, par leur procureur respectif :

- a) confirment avoir évalué la possibilité d'en arriver à un règlement;
- b) exposent les moyens de défense en droit y compris les moyens préliminaires qu'elles entendent plaider;
- c) cernent le litige et les questions à débattre;
- d) s'échangent toute preuve documentaire qu'elles entendent déposer;

- e) identifient les témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve;
- f) examinent la possibilité d'admettre certains faits;
- g) analysent toute autre question pouvant améliorer l'efficacité et l'efficacite du déroulement de l'audience.

Sans restreindre d'aucune façon la portée de l'étape 4 de l'article 3-12.04 si, en cours d'audience, une partie entend recourir à un témoin ou à une preuve documentaire non annoncés lors de la conférence préparatoire, elle doit en informer au préalable l'autre partie et l'arbitre.

**3-13.06** Si une partie soulève une objection préliminaire, l'arbitre doit entendre cette objection. 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.

### ***Décision de l'arbitre***

**3-13.07** L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

Le greffier doit aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est prise en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours.

**3-13.08** 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. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

Malgré l'alinéa qui précède, dans le cas d'un grief relatif à du 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*.

**3-13.09** La décision de l'arbitre agissant dans la compétence 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.

***Autres dispositions***

**3-13.10** Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins et assesseurs, le cas échéant. 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'audience, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un délégué syndical ou d'un représentant de griefs de section est requise à l'audience par la partie syndicale, l'employeur le libère et le syndicat rembourse son traitement et ses avantages sociaux.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.12.

## CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

### 4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires

#### Mesures administratives

##### *Consultation du dossier personnel*

**4-14.01** L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction générale des ressources humaines.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence de l'employeur. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas de l'employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé, dans les trente (30) jours suivant la réception de sa demande.

Sous réserve des articles 4-14.02 et 5-16.04, 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 peut 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*

**4-14.02** L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention de l'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 de l'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, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

### *Relevé provisoire*

**4-14.03** Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement l'employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsque l'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 peut le relever provisoirement de ses fonctions.

**4-14.04** 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 pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 4-14.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

**4-14.05** 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. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 4-14.03 ou la non-application des dispositions de l'article 4-14.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

**4-14.06** 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*

**4-14.07** La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement d'unité de négociation de l'employé.

**4-14.08** L'employé qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité mais qui devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18, d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, doit aviser l'employeur dès qu'il n'est plus invalide au sens de l'article 9-38.03 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

L'employé visé à l'alinéa précédent peut, lors de l'avis à l'employeur, demander son reclassement ou sa réorientation professionnelle. À la suite de cette demande, l'employeur, compte tenu des besoins de son organisation, attribue un nouveau classement à l'employé s'il possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emplois.

En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où l'employeur a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, l'employeur peut le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

L'employé qui satisfait au deuxième alinéa et à qui l'employeur ne peut attribuer un nouveau classement a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à l'article 9-38.18, à un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque l'employeur lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-38.28 et du paragraphe a) de l'article 9-38.18. Il en est de même des dispositions de la section 9-39.00.

Si l'employeur décide de le maintenir à l'emploi, l'employé se voit alors attribuer le classement correspondant à ses nouvelles attributions.

Dans le cas contraire, l'employé continue de bénéficier de son congé sans traitement en autant que celui-ci ne soit pas expiré. La décision de l'employeur de ne pas le maintenir à l'emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de limiter le pouvoir de l'employeur de maintenir l'employé dans son emploi ou de l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emplois situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de sa résidence, si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, l'employé peut en exercer les attributions.

**4-14.09** À l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18, l'employeur peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 4-14.08 ou n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

Il peut également procéder au congédiement administratif de l'employé à l'expiration du congé sans traitement prévu à l'article 4-14.08.

**4-14.10** L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 9-38.03 ou de l'article 9-38.19, l'employé revient au travail.

**4-14.11** L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, en raison d'incompétence dans l'exercice de ses attributions, ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois.

Malgré le premier alinéa, l'employeur ne peut congédier sans avoir d'abord évalué la possibilité de rétrograder l'employé.

**4-14.12** L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, pour un motif autre que ceux prévus aux articles 4-14.08 et 4-14.11, est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pendant une période de plus de six (6) mois; toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois en raison de la perte de son permis de conduire.

**4-14.13** L'employé peut bénéficier consécutivement des dispositions des articles 4-14.08 et 4-14.12, mais la durée totale de la période où il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois ne doit jamais excéder la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18. Au terme de cette période, l'employeur peut procéder selon les dispositions de l'article 4-14.09 ou de l'article 4-14.12 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

**4-14.14** Lorsqu'en application des dispositions des articles 4-14.08 à 4-14.12, 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, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 4-14.08 à 4-14.18 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.

Dans le cas où il y aurait rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, l'employé est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

**4-14.15** La rétrogradation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet, alors que celle de l'employé à temps partiel peut se faire soit dans un emploi à temps complet, soit dans un emploi à temps partiel.

Lorsque l'employeur doit donner suite à une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle, il procède dans un emploi à temps complet dans le cas de l'employé à temps complet, alors que, dans le cas de l'employé à temps partiel, il peut procéder soit dans un emploi à temps partiel, soit dans un emploi à temps complet.

L'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite est considéré être un employé à temps complet aux fins du présent article.

**4-14.16** 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 à la section 3-12.00 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 au président-directeur général 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 une autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis du président-directeur général.

**4-14.17** 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 Revenu Québec, peut y donner suite.

**4-14.18** Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6-0.00 ou la section 9-39.00, lorsque, en application des dispositions des articles 4-14.08, 4-14.11, 4-14.12 ou 4-14.17, l'employeur rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé ou réorienté<sup>4</sup>.

### *Reclassement*

**4-14.19** Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

**4-14.20** Lorsque l'employé adresse à l'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 et si ce dernier répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

---

<sup>4</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-4.1 de l'Annexe A.

Toute demande de reclassement est versée à une banque interne d'information et conservée pendant un (1) an, après quoi elle est détruite à moins que l'employé ne manifeste le désir de maintenir sa demande pour une (1) année additionnelle.

### **Mesures disciplinaires**

**4-14.21** 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 à la section 3-12.00, 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.

**4-14.22** 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 à la section 3-12.00 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.

**4-14.23** 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. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

**4-14.24** Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, 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 réinstallant 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 et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00, et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

**4-14.25** Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

**4-14.26** 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.

**4-14.27** L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance sauf s'il y a entente entre les parties sur un délai plus court ou s'il s'agit d'une situation urgente. Il peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**4-14.28** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- les dispositions de l'article 4-14.01 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées;
- les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées;
- les dispositions des articles 4-14.07 à 4-14.20 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;
- les dispositions des articles 4-14.21 à 4-14.27 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Malgré ce qui précède, les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 et 4-14.21 à 4-14.27 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an qui a une (1) année d'ancienneté ou plus.

## CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

### 5-15.00 Classification et classement

#### Classification

**5-15.01** L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale, et ce, simultanément à la consultation patronale.

**5-15.02** La consultation du syndicat se fait par l'intermédiaire d'un groupe de travail composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) personnes désignées par le syndicat ainsi qu'un secrétaire nommé par l'employeur. Une (1) des trois (3) personnes désignées par le syndicat est libérée sans perte de traitement conformément au paragraphe *b)* de l'article 2-8.05.

Ce groupe de travail est formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. De plus, chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre les spécialistes en la matière.

Le groupe de travail se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation est transmise par l'employeur dans les 30 jours de la demande et doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

Le groupe de travail établi précédemment constitue l'intermédiaire par lequel les parties procèdent à la réalisation des activités mentionnées ci-après :

- a) Pour l'employeur :
- informer le syndicat des demandes de modification à la classification qui lui sont présentées et des études qu'il amorce de son propre chef et faire le point sur le cheminement de ces dossiers;
  - soumettre pour consultation les projets de modification à la classification accompagnés d'un mémoire exposant les motifs et justifiant les modifications envisagées;
  - transmettre toute nouvelle échelle de traitement afin de permettre au syndicat de faire des recommandations avant son approbation par l'autorité compétente;
  - transmettre les règles d'intégration;
  - informer le syndicat des suites qui sont données aux recommandations syndicales de même que les motifs qui les justifient.

Lorsque l'employeur informe le syndicat d'une demande de modification à la classification qui lui a été présentée, les parties discutent des méthodes à utiliser pour la cueillette de données en tenant compte de l'ampleur de la modification projetée et procèdent à une cueillette conjointe de données dans le but de documenter la problématique. Lorsqu'en raison de la nature de la demande de modification cette cueillette n'est pas nécessaire, l'employeur transmet au syndicat toutes les informations dont il dispose afin de lui permettre de formuler ses recommandations.

- b) Pour le syndicat :
- présenter ses demandes de modification à la classification;
  - requérir, s'il y a lieu, dans les trente (30) jours de la réception de la demande de modification, des informations supplémentaires sur les projets de modification qui lui sont soumis;
  - soumettre ses recommandations relativement à tout projet de modification à la classification, aux échelles de traitement ainsi qu'aux règles d'intégration qui lui est soumis.

### *Intégration*

- 5-15.03** 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 requise 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. Les règles 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.
- 5-15.04** a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon 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 par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.
- c) L'employé permanent qui, suite à un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait, peut choisir d'être maintenu dans son ancienne classe d'emplois, sauf si cette dernière est abolie par suite de la modification apportée à la classification. Pour ce faire, l'employé doit informer l'employeur en transmettant, par courriel ou par courrier recommandé, un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis, transmis par courriel ou a été mis à la poste par courrier recommandé. Exceptionnellement, dans le cas où l'employé s'est prévalu de son droit d'appel pour contester la classe d'emplois qui lui a été attribuée par intégration, le délai de trente (30) jours débute à la date à laquelle son avis d'intégration après appel lui a été remis, transmis par courriel ou a été mis à la poste par courrier recommandé.

Dans un tel cas, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions du chapitre 6-0.00. Cependant, la période de stabilité d'emploi prévue à ce chapitre prend effet à compter de la date de réception par courriel ou par courrier recommandé de l'avis d'intégration ou, le cas échéant, de l'avis d'intégration après appel.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé n'est pas mis en disponibilité s'il peut être affecté conformément à l'article 6-25.04.

- 5-15.05** a) La classe d'emplois, l'échelon 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, transmis par courriel ou a été mis à la poste par courrier recommandé ou s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième 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.
- ii) Dans les trente (30) 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 trente (30) 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. Une copie en est aussitôt transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. 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.

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 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 d'un appel de classement pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

- b) L'appel portant sur la classe d'emplois interjeté par l'employé qui s'est vu attribuer par intégration une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait (5-15.04 c)) est traité en priorité tant en première qu'en deuxième étape. S'il n'a pas gain de cause quant à la classe où il doit être intégré, cet employé bénéficie alors des dispositions de la section 6-25.00 et la période de stabilité d'emploi prévue à l'article 6-25.01 compte à partir de la date de la décision arbitrale sur son appel.
- c) Les formulaires mentionnés aux articles 5-15.04 et 5-15.05 sont préparés par l'employeur après consultation du syndicat; l'employeur les met à la disposition des employés et de leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.

- d) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- e) L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de griefs de section, 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 2-8.12.
- f) 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, sous réserve des dispositions du paragraphe b).

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.

- g) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement, les avantages sociaux et les dépenses des témoins, employés de Revenu Québec, au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

#### *Révision des échelles de traitement*

- 5-15.06** a) Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois de la catégorie du personnel de bureau, techniciens ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur fixe, dans l'un ou l'autre de ces cas, l'échelle de traitement sur la base de la méthode d'évaluation des emplois utilisée dans le cadre de la refonte des structures de classification et de rémunération entrée en vigueur le 9 mai 2019 avec effet rétroactif au 19 mars 2016.

De plus, à la demande de la partie syndicale, la cueillette des données sera effectuée conjointement selon les modalités à déterminer entre les parties<sup>5</sup>.

- b) Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue à un comité d'évaluation mixte constitué à cet effet dont le mandat est de déterminer le rangement applicable à toute création ou modification d'une classe d'emplois. Le comité est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat et se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour communiquer sa décision au syndicat.

---

<sup>5</sup> Le paragraphe a) ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-5.1 de l'Annexe A.

- c) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit toujours que l'échelle de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur.

Il en est de même si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie 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 spécialisé en matière d'évaluation des emplois désigné par les parties.

Les honoraires et dépenses de l'arbitre, ainsi que le traitement, les avantages et les dépenses des témoins employés de Revenu Québec au moment de l'arbitrage sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

La décision, finale et liant les parties, se limite à l'application de la méthode d'évaluation des emplois identifiée au paragraphe a) du présent article, quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée, laquelle peut s'appuyer sur les cotes validées conjointement entre les parties.

- d) Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un employé prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'approbation par l'employeur de la modification de la classification.

## Classement

**5-15.07** Le classement de l'employé est fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* et, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue à la *Directive concernant la structure de classification des emplois des catégories de personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier (CRH-2010)*.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution du taux de traitement ou de salaire et les règles relatives au stage probatoire (CRH-2201)*.

**5-15.08** L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution du taux de traitement ou de salaire et les règles relatives au stage probatoire (CRH-2201)* peut demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande à l'employeur. Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier.

## **Employés occasionnels ou saisonniers**

**5-15.09** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- les dispositions des articles 5-15.01 et 5-15.07 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier;
- les dispositions de l'article 5-15.02 et du paragraphe c) de l'article 5-15.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;
- les dispositions de l'article 5-15.03, des paragraphes a) et b) de l'article 5-15.04, de l'article 5-15.05 et de l'article 5-15.08 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

## **5-16.00 Appréciation de la performance**

**5-16.01** L'appréciation de la performance de l'employé est une évaluation, 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'appréciation de la performance de l'employé permet aux supérieurs de renseigner l'employé sur l'appréciation faite de sa performance, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer sa performance.

**5-16.02** L'appréciation de la performance de l'employé s'effectue au moins une (1) fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année d'ancienneté à un moment déterminé à l'avance ou à défaut :

- au plus tard à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois; ou
- au plus tard à la date où est complétée l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté, si l'employé a atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date indiquée ci-dessus l'appréciation de la performance n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la période d'emploi de l'employé est terminée, ce délai n'est pas prolongé.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, durant la période en cause.

Dans le cas d'un employé temporaire, l'appréciation de la performance doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue au premier alinéa de l'article 5-17.04, à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre temporaire<sup>7</sup>.

**5-16.03** L'appréciation de la performance est faite au moyen d'un formulaire par les supérieurs de l'employé et transmis à l'employé. Sur réception, l'employé atteste qu'il l'a reçu. L'employé qui refuse d'attester la réception de son formulaire est considéré l'avoir reçu à la date à laquelle son évaluateur lui a remis.

Le formulaire d'appréciation de la performance doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

<sup>7</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article B-5.1 de l'Annexe A.

Le contenu de l'appréciation de la performance doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé permanent ou temporaire et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

L'échange prévu à l'alinéa précédent doit également avoir lieu, dans la mesure du possible, pour l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

**5-16.04** À compter du premier jour de présence au travail de l'employé suivant l'envoi du formulaire, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son évaluateur, ses commentaires sur l'appréciation lesquels sont réputés faire partie intégrante du formulaire.

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

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

**5-16.05** Le contenu de l'appréciation de la performance ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

**5-16.06** L'employé doit, à la demande de l'employeur, lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'appréciation de la performance des employés ou ouvriers qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

**5-16.07** Le formulaire d'appréciation de la performance préparé par l'employeur fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01.

## **5-17.00 Statut de permanent**

**5-17.01** À l'expiration de la période d'emploi continue constituant son stage probatoire, prévue par la *Directive concernant la structure de classification des emplois des catégories de personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier (CRH-2010)*, l'employé demeure un employé temporaire jusqu'à ce qu'il obtienne le statut d'employé permanent, tel que le prévoit la *Directive concernant le statut d'employé permanent et la période continue d'emploi (CRH-2209)*, pour autant qu'il soit maintenu en fonction et qu'il satisfasse aux autres conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauche.

**5-17.02** Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

**5-17.03** Aux fins de la présente section, les avis prévus aux articles 5-17.02 et 5-17.06 interrompent, à compter de leur date de transmission ou d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continue mentionnée à l'article 5-17.01.

**5-17.04** La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent article.

Toutefois, après ce stage probatoire, l'employeur ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a un manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00.

**5-17.05** Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire qui est mis à pied pour un manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00 au cours de la période prévue à l'article 5-17.01 est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00.

Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire dans une classe d'emplois de Revenu Québec comportant pour le même nombre d'heures un taux de traitement maximum supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et à qui il n'est pas octroyé le statut de permanent est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00, et ce, sous réserve du droit pour l'employeur de le congédier.

L'alinéa précédent s'applique également à l'employé saisonnier nommé à titre temporaire, dans la même classe d'emplois que celle occupée à titre d'employé saisonnier ou dans une classe d'emplois comportant pour le même nombre d'heures un taux de traitement maximum égal, pour qui un motif administratif est à l'origine de la fin d'emploi en cours de stage probatoire<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-5.1 de l'Annexe A.

## **Mise à pied des employés temporaires et rappel sur des emplois vacants**

**5-17.06** L'employé temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel de Revenu Québec.

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

**5-17.07** Lors de sa mise à pied, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé temporaire une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés depuis le 1<sup>er</sup> avril mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours.

Les jours de vacances qui, en application de l'alinéa précédent ne sont pas payés, sont versés à la réserve de l'employé et peuvent être utilisés dans un emploi de sa catégorie d'emplois (personnel de bureau, techniciens ou personnel ouvrier), selon le cas, conformément à la section 8-34.00, lors de son prochain rappel au travail à titre d'employé temporaire ou d'employé saisonnier, ou lors de son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel.

À défaut pour l'employé d'occuper un emploi de sa catégorie d'emplois, dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied, l'employeur paie à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant cette période, sur la base du traitement de l'employé au moment de sa mise à pied.

L'employeur peut utiliser des jours de vacances à la réserve de l'employé temporaire, à titre de remboursement, si des sommes sont dues par celui-ci au moment de sa mise à pied.

**5-17.08** Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

**5-17.09** La liste de rappel de Revenu Québec est établie par classe d'emplois. Elle indique la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

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

**5-17.10** L'employeur maintient à jour, le cas échéant, la liste de rappel de Revenu Québec prévue à l'article 5-17.09 et en transmet une copie au syndicat tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom sur la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

**5-17.11** L'employé peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied sur une liste de rappel de Revenu Québec, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 5-17.06.

**5-17.12** Tout emploi vacant que l'employeur décide de combler conformément au paragraphe c) de l'article 5-20.01 doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel de Revenu Québec en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, pour autant que cet employé soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi à combler.

L'employeur transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger de l'employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

Lors de son rappel au travail, le traitement de l'employé temporaire est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel il a droit, si sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon est survenue durant sa mise à pied et si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé temporaire qui, à la date anniversaire de son admissibilité à un avancement d'échelon, faisait l'objet d'une utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel<sup>9</sup>.

**5-17.13** L'employé temporaire sur liste de rappel de Revenu Québec est tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable.

### **Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels**

**5-17.14** Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, l'employeur, sous réserve des priorités relatives au droit de rappel des employés saisonniers, réfère en priorité l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois de même niveau de mobilité, pour autant qu'il réponde aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

**5-17.15** Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. La classe d'emplois qui lui est attribuée est celle correspondant à la classe d'emplois qu'il détient à titre d'employé temporaire au moment de sa mise à pied. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou pour une période inférieure à un (1) an selon la durée du contrat qui lui est octroyé, sauf pour les dispositions de la section 5-19.00 pour lesquelles lui sont applicables les conditions de travail de l'employé temporaire.

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

---

<sup>9</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-5.2 de l'Annexe A.

Durant une période d'emploi à titre d'employé occasionnel, l'employé temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel de Revenu Québec<sup>10</sup>.

**5-17.16** La durée de toute période d'utilisation provisoire d'un employé temporaire sur un emploi occasionnel ne peut être considérée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut d'employé permanent.

**5-17.17** L'employé temporaire mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

Sa réserve de congés de maladie est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire sur un emploi occasionnel.

### **Perte du droit de rappel et de placement des employés temporaires**

**5-17.18** L'employé temporaire perd son droit de rappel et de placement et son nom est rayé de la liste de rappel de Revenu Québec dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- b) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu à l'article 5-17.15 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- c) congédiement administratif ou disciplinaire, retraite, démission sans accès à un autre emploi à Revenu Québec dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;
- d) sous réserve de l'article 5-17.13, refus de l'emploi offert ou défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi vacant, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

L'employé temporaire qui perd son droit de rappel et de placement perd son ancienneté.

L'employé temporaire qui refuse l'emploi occasionnel offert ou fait défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi occasionnel n'est plus référé sur un emploi occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

**5-17.19** Les jours de congés de maladie accumulés à la réserve de l'employé temporaire mis à pied sont payés, conformément à l'article 9-38.35, lorsque son nom est rayé de la liste de rappel de Revenu Québec.

Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours du retrait de son nom, sur la base du traitement de l'employé au moment de sa mise à pied à titre d'employé temporaire.

---

<sup>10</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-5.3 de l'Annexe A.

**5-17.20** Sans restreindre la portée de l'article 5-17.15, les dispositions prévues aux sections 1-1.00, 1-2.00, 3-12.00, 3-13.00 et 5-15.00 de même que les articles 5-17.06 à 5-17.19 et les articles 5-18.03 et 5-18.04 sont les seules dispositions applicables aux employés temporaires mis à pied.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**5-17.21** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception de l'article 5-17.05 qui s'applique à l'employé saisonnier.

## 5-18.00 Ancienneté<sup>11</sup>

### Ancienneté

**5-18.01** Sans restreindre la portée des articles 5-18.03, 5-18.04 et 5-18.05, l'ancienneté de l'employé est constituée de la façon prévue ci-après.

- a) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé avant la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
- de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
  - de sa période d'emploi à titre d'employé temporaire ou permanent postérieure à la date de signature de la présente convention collective.
- b) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé après la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
- de sa période d'emploi à titre d'employé temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; et
  - le cas échéant, de son ancienneté accumulée et détenue en référence à ses périodes d'emploi occupées à titre d'employé occasionnel ou saisonnier, excluant les périodes de mise à pied, et ce, à sa date de nomination à titre d'employé temporaire.
- c) Pour l'employé occasionnel ou saisonnier, l'ancienneté est constituée :
- de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
  - de ses périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel ou saisonnier, postérieures à la date de signature de la présente convention collective et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à sept (7) heures, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré en application de la section 8-30.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévues à son horaire quotidien.

Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) an est égal au nombre de jours ouvrables prévus à son horaire au cours d'une (1) année financière.

<sup>11</sup> Pour le personnel ouvrier, consulter la section D – Ancienneté de l'Annexe A.

**5-18.02** L'ancienneté de l'employé occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les heures prévues à son horaire normal ou à son horaire majoré si la durée hebdomadaire de sa semaine de travail a été modifiée conformément à l'article 8-30.05.

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

**5-18.03** L'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel de Revenu Québec prévue à l'article 5-17.06 cesse d'accumuler de l'ancienneté et ne continue à l'accumuler que lorsqu'il est rappelé au travail en vertu de cette liste à titre d'employé temporaire ou qu'il fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel en vertu de la section 5-17.00.

### **Perte d'ancienneté**

**5-18.04** L'employé temporaire ou permanent perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission;
- fin d'emploi en cours de stage probatoire;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite.

Toutefois, cette perte d'ancienneté ne s'applique pas à l'employé temporaire dont l'emploi a pris fin en cours de stage probatoire mais dont le nom a été réplacé sur une liste de rappel d'employés saisonniers en application de l'article 5-17.05.

Malgré le premier alinéa, l'employé temporaire dont l'emploi a pris fin en cours de stage probatoire pour un manque de travail ou pour assurer la sécurité d'emploi d'un employé permanent recouvre son ancienneté s'il accède à un autre emploi à Revenu Québec dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

**5-18.05** L'employé occasionnel ou saisonnier perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission sans accès à un autre emploi à Revenu Québec dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

### **Dispositions générales**

**5-18.06** Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

**5-18.07** À l'expiration de son emploi, l'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 attributions ainsi que du nom et de l'adresse de Revenu Québec. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

## **5-19.00 Progression dans la classe d'emplois<sup>12</sup>**

**5-19.01** Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emplois s'effectue sur performance satisfaisante et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes dont chacune est constituée d'un (1) échelon, celui-ci correspondant, pour l'employé temporaire ou permanent, à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé temporaire ou permanent ne peut se voir refuser un avancement d'échelon au seul motif qu'il n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois, si cette situation découle de son accession à une nouvelle classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation.

### **Détermination d'une date anniversaire d'avancement d'échelon pour l'employé sur un emploi à temps complet**

**5-19.02** La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé temporaire ou permanent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de même que la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon déterminée en application de la présente section ne peuvent être modifiées sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé temporaire embauché à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sur un emploi à temps complet est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

*Exception applicable à l'employé temporaire en progression salariale qui, avant sa nomination, a été employé occasionnel ou saisonnier dans la même classe d'emplois et au même échelon*

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel ou saisonnier embauché à titre d'employé temporaire à temps complet dans la même classe d'emplois et au même échelon, est la date à laquelle celui-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté à cet échelon si, à sa date de nomination à titre temporaire, l'employé n'a pas encore atteint l'échelon maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

**5-19.03** Lors de l'affectation d'un employé temporaire ou permanent d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet une date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon est déterminée. Si l'employé n'a pas atteint l'échelon maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois à la date effective du mouvement, cette date anniversaire est fixée conformément au troisième alinéa de l'article 5-19.02. Dans le cas où l'employé a atteint l'échelon maximal, cette date est la date anniversaire (quantième et mois) correspondant à la date effective du mouvement.

---

<sup>12</sup> Cette section ne s'applique pas au personnel ouvrier. De plus, toute référence à un article de cette section est non applicable et ne peut conférer un droit à l'employé ouvrier.

## **Admissibilité à un avancement d'échelon**

**5-19.04** Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite, qui, au cours de la période de référence qui précède immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé absent pour cause d'invalidité, l'employé en vacances, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 9-37.08, l'employée bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-37.22 ou 9-37.23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 9-37.24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-37.25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 9-37.30 ou 9-37.31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 9-37.37, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-8.00 ou des articles 5-15.02 et 7-27.01, n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures ou, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, au nombre d'heures moyen prévues à son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, on entend par période de référence, la période nécessaire à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté.

## **Employés occasionnels ou saisonniers**

**5-19.05** Les dispositions des articles 5-19.01 à 5-19.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

**5-19.06** L'employé occasionnel ou saisonnier est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé sur performance satisfaisante, lorsqu'il satisfait aux deux (2) conditions suivantes :

- avoir reçu son traitement pendant 1 826,3 heures ouvrables rémunérées à taux normal, au même échelon de sa classe d'emplois. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, le nombre d'heures ouvrables rémunérées à accumuler est égal au nombre d'heures ouvrables prévues à son horaire au cours d'une (1) année financière;
- avoir accumulé une (1) année d'ancienneté dans le même échelon et la même classe d'emplois.

Aux fins du présent article, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

**5-19.07** Aux fins de l'article 5-19.06, l'employé occasionnel ou saisonnier est considéré avoir reçu son traitement lors d'une absence autorisée pour l'un des motifs suivants :

- invalidité prévue à l'article 9-38.03;
- activités syndicales prévues aux articles 2-8.01 et 2-8.03;
- congé de maternité et ses prolongations prévus aux articles 9-37.08 et 9-37.12;
- congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23;
- congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24;
- congé de paternité prévu à l'article 9-37.25;
- congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 9-37.30, 9-37.31 et 9-37.37;
- congés parentaux prévus à l'article 9-37.38 mais uniquement pour les cinquante-deux (52) premières semaines;
- absence relative à une participation au régime d'aménagement du temps de travail prévue à la *Lettre d'entente numéro 7 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue*, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures par année.

**5-19.08** Toute heure rémunérée afférente à une période d'emploi pour laquelle il y a eu perte d'ancienneté ou perte de service en application d'une convention collective antérieure, ne peut servir aux fins de la progression salariale.

## 5-20.00 Mouvements de personnel<sup>13</sup>

### Processus de dotation

**5-20.01** Lorsque l'employeur décide de combler un emploi vacant, après modifications au besoin, celui-ci est alors comblé par voie d'affectation, promotion ou recrutement selon les dispositions suivantes :

- a) l'employeur détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation, et ce, après considération notamment des demandes dont il est question à l'article 5-20.06;
- b) lorsque l'emploi peut être comblé par voie de promotion, l'employeur prend alors les mesures pour combler l'emploi par ce moyen;
- c) si l'employeur n'a pas réussi à combler l'emploi selon les dispositions des paragraphes a) et b), ou lorsque pour l'emploi à combler la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* exige comme condition minimale d'admission la détention d'un diplôme d'études collégiales ou une équivalence en années d'expérience, une licence, un certificat ou une carte de membre ou lorsqu'il y a une pénurie de ressources internes, l'employeur peut alors avoir recours au recrutement à l'extérieur de Revenu Québec.

Les modes de dotation prévus au présent article s'appliquent également aux emplois qui requièrent des employés à temps partiel. Il est entendu qu'un employé à temps complet ne peut se voir placer unilatéralement dans un emploi requérant un employé à temps partiel mais que le processus inverse demeure possible, à savoir, l'employé à temps partiel dans un emploi requérant un employé à temps complet.

**5-20.02** L'employé à temps partiel peut postuler tout emploi requérant un employé à temps complet. Il est entendu que l'employé bénéficiant d'une semaine provisoirement réduite est considéré accepter son retour au travail à temps complet s'il est choisi pour combler un tel emploi.

**5-20.03** Avant de combler un emploi requérant un employé à temps complet par voie de promotion, l'employeur doit procéder par l'affectation d'un employé permanent à temps partiel, lorsque l'employé en a fait la demande conformément à l'article 5-20.06 avant que la décision de combler l'emploi ne soit prise, et qu'il est qualifié pour accomplir les attributions de l'emploi vacant.

Il est entendu que cette priorité d'emploi ne s'applique pas à l'employé dont la semaine a été provisoirement réduite, ni à l'employé en retraite progressive.

---

<sup>13</sup> Cette section ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter les articles F-5.1 à F-5.20 de l'Annexe A.

**5-20.04** Malgré les dispositions prévues aux articles 5-20.01 et 5-20.03 et sous réserve du droit pour l'employeur de procéder par affectation, tout emploi vacant doit, une fois que la décision de le combler a été prise, être comblé en priorité par un employé dont la classe d'emplois correspond au niveau de mobilité de l'emploi à combler se retrouvant dans l'un des groupes suivants :

- a) les employés mis en disponibilité ou en transition de carrière;
- b) les employés faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, notamment suite à l'application des dispositions de l'article 4-14.08;
- c) les employés visés au paragraphe d) de l'article 6-24.07;
- d) les employés qui cessent d'être députés à l'Assemblée nationale;
- e) les employés qui cessent d'exercer à temps plein une charge publique élective autre que celle de député à l'Assemblée nationale;
- f) les employés qui cessent d'être employés dans le cabinet du lieutenant-gouverneur, dans un cabinet d'un ministre ou dans un cabinet d'une personne visée au premier alinéa de l'article 124.1 de la *Loi sur l'Assemblée nationale* (chapitre A-23.1) ou comme membre du personnel d'un député;
- g) les employés visés à l'article 5-20.12.

**5-20.05** L'employé qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation de la présente section soumet son grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, dans les trente (30) jours suivant la période prévue à l'article 5-20.18, 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.

### **Affectation**

**5-20.06** L'employé qui désire une nouvelle affectation en avise l'employeur qui verse cette demande dans une banque interne d'informations.

**5-20.07** Toute demande versée à la banque interne d'informations est conservée pendant un (1) an, après quoi elle est détruite à moins que l'employé ne manifeste le désir de maintenir sa demande pour une (1) année additionnelle.

**5-20.08** Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 6-25.00, l'employeur doit procéder à l'affectation d'un employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y retrouvent, l'employeur peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.

### **Promotion**

**5-20.09** La promotion signifie l'accession d'un employé à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

L'employé qui est qualifié à la suite d'un processus de dotation externe à une classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et ouvriers, bénéficie du paragraphe *b*) de l'article 5-20.01 si l'accession à cette classe constitue pour lui une promotion au sens du présent article.

**5-20.10** Lorsqu'en application des dispositions de l'article 5-20.09 l'employé est promu, son taux de traitement est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa correspond à l'un des taux de traitement prévus à l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon correspondant.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa ne correspond à aucun des taux de traitement de la nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au taux de traitement ainsi calculé et le taux de traitement correspondant à cet échelon.

Dans le cas de l'employé promu dont le taux de traitement avant promotion est hors échelle et supérieur au taux de traitement maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, son taux de traitement hors échelle est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

**5-20.11** La nomination et le nouveau taux de traitement de l'employé qualifié à la promotion prennent effet à la date effective de la qualification ou, si l'employé n'est pas encore en fonction, à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles attributions.

**5-20.12** L'employé promu à une classe d'emplois prévoyant un stage probatoire lors de la promotion qui ne réussit pas son stage, se voit réinstallé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans cette classe d'emplois.

En application du présent article relativement au classement et au taux de traitement, l'employé peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, s'il n'exerce pas le recours prévu par les conditions de travail applicables pendant son stage probatoire.

**5-20.13** Sous réserve de l'article 5-20.04, l'employeur peut utiliser l'employé visé à l'article 5-20.12 à d'autres emplois à Revenu Québec pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

**5-20.14** L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection relié à la promotion ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé l'employeur.

L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

L'employé à temps partiel appelé à siéger comme membre de jury un jour qui ne correspond pas à ceux prévus à son horaire est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

**5-20.15** Le nom des personnes déclarées aptes par l'employeur à la suite d'un concours de promotion est fourni au syndicat par l'autorité compétente.

De plus, l'autorité compétente informe le syndicat de la prolongation d'une liste de déclaration d'aptitudes d'un concours mentionné à l'alinéa précédent.

**5-20.16** L'employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation ou à la promotion, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité.

### **Désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire**

**5-20.17** L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, de façon principale et habituelle, les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la *Directive concernant la détermination et la gestion des emplois de niveau de complexité supérieure du personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier (CRH-2009)*.

Toutefois, la période pendant laquelle l'employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder dix (10) mois par année financière dans cette fonction.

**5-20.18** Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé permanent appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité égal ou supérieur à l'emploi à combler.

Lorsque l'employeur n'a pas désigné un employé en application de l'alinéa précédent et qu'il y a une banque de candidatures qualifiées valide dans laquelle sont inscrits des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, l'employeur détermine, après considération des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'un d'eux.

Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de dix (10) mois.

Aux fins du présent article, on entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

### **Frais de déplacement**

**5-20.19** L'employé qui est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection prévu à l'article 5-20.14 ou qui participe à une activité de sélection reliée à la promotion, est assujéti aux dispositions de la section 10-47.00 concernant les frais de déplacement.

Il en est de même pour l'employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre affichée d'affectation.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**5-20.20** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions de l'article 5-20.17.

### **Procédure de traitement des plaintes**

**5-20.21** L'employé régulier pour qui l'accession à l'emploi constituerait une promotion qui estime qu'il y a eu une irrégularité ou une illégalité dans la procédure utilisée pour son admission ou son évaluation, dans le cadre d'un processus de dotation interne, peut recourir à la procédure de traitement des plaintes comme prévue à la *Lettre d'entente numéro 11 concernant la procédure de traitement des plaintes applicable à l'employé pour qui l'accession à la classe d'emplois constituerait une promotion dans le cadre d'un processus de dotation interne*.

## **5-21.00 Développement des ressources humaines**

**5-21.01** 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.

**5-21.02** Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la Politique sur le développement des compétences (CRH-1301) appartient à l'employeur.

**5-21.03** L'employeur établit et administre ses plans et programmes 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.

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

**5-21.04** Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-21.01, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01 dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

Aussi, avant l'approbation du plan de développement des ressources humaines de l'année financière qui suit, l'employeur consulte le syndicat par l'intermédiaire de ce même comité, 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.

Si aucun plan de développement des ressources humaines n'est élaboré, l'employeur consulte le syndicat en début d'année financière sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités.

**5-21.05** La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

**5-21.06** À son retour d'un programme de développement des ressources humaines, l'employé ne peut se voir confier des attributions autres que celles correspondant à sa classe d'emplois au moment de son départ.

**5-21.07** La nature des programmes suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.

- 5-21.08** a) Lorsque l'employé est requis par l'employeur de participer à une activité de développement des ressources humaines à l'extérieur de son port d'attache, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue la journée normale de travail de l'employé si leur durée quotidienne correspond à six (6) heures ou plus. Malgré ce qui précède, seules les heures de cours, les heures des activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures de la journée normale ou de la semaine normale de travail de l'employé sont des heures supplémentaires.

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

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

Lorsque l'employé participe à une activité de développement des ressources humaines non requise par l'employeur, la distribution des heures de cours et des activités inhérentes, incluant le temps de déplacement le cas échéant, est considérée faire partie de l'horaire normal de l'employé et ne peut donner ouverture aux heures supplémentaires prévues à la section 10-41.00.

Aux fins du présent article, on entend par «heures des activités inhérentes», le temps raisonnable et nécessaire requis de l'employé, le cas échéant, pour l'inscription à l'activité et les exercices pratiques obligatoires<sup>14</sup>.

- b) Sous réserve de l'article 5-21.09, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.
- c) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de développement, ces dispositions particulières prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la présente convention collective. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

---

<sup>14</sup> Le paragraphe a) ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article G-5.1 de l'Annexe A.

**5-21.09** La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite de la réserve de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cette institution ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la présente convention collective.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**5-21.10** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

Toutefois, les dispositions du deuxième alinéa de l'article 5-21.03 concernant la détermination de l'enveloppe minimale ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## CHAPITRE 6-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 6-22.00 Dispositions générales

**6-22.01** La sécurité d'emploi est la garantie pour un employé permanent qu'il ne sera pas mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a un manque de travail.

**6-22.02** L'employé doit collaborer à toutes mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi.

L'employé en disponibilité doit accepter l'emploi offert par l'employeur conformément aux dispositions du présent chapitre à défaut de quoi il est congédié.

Toutefois, après la période de stabilité d'emploi, l'employé qui refuse l'emploi offert a droit à un congé sans traitement de douze (12) mois au cours duquel il ne bénéficie d'aucune priorité d'emploi. À la fin de cette période, l'employé qui n'a pu obtenir un emploi est congédié.

**6-22.03** Lorsqu'en application du présent chapitre l'employeur doit affecter un employé, l'affectation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet ou, s'il y a acceptation de l'employé, dans un emploi à temps partiel.

D'autre part, l'affectation de l'employé à temps partiel peut se faire dans un emploi à temps complet ou à temps partiel.

L'employé dont la durée hebdomadaire de travail a été provisoirement réduite est considéré être un employé à temps complet aux fins du présent chapitre.

**6-22.04** Le taux de traitement et le montant forfaitaire, le cas échéant, que recevait l'employé avant sa réorientation professionnelle ne sont pas réduits lorsque la réorientation dont il fait l'objet permet à l'employeur d'éviter de le mettre en disponibilité en application des dispositions du présent chapitre.

**6-22.05** Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, le taux de traitement et le montant forfaitaire, le cas échéant, que recevait l'employé en disponibilité avant de se voir attribuer un nouveau classement, ne sont pas réduits.

Dans un tel 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 correspondant 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<sup>15</sup>.

**6-22.06** Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

---

<sup>15</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-6.1 de l'Annexe A.

**6-22.07** Aux fins de l'application du présent chapitre, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé visé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

**Employés occasionnels ou saisonniers**

**6-22.08** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## **6-23.00 Évènements déclencheurs de la mise en disponibilité**

**6-23.01** L'employeur peut mettre un employé en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des évènements suivants :

- a) lors de l'introduction d'un changement d'ordre technique, technologique ou lors d'un changement apporté au plan d'organisation administrative de Revenu Québec qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, a pour effet de modifier les attributions de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer;
- b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative par la relocalisation d'un (1) ou plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions du ou des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache. Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;
- c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative;
- d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;
- e) lors de surplus d'employés c'est-à-dire lorsqu'à Revenu Québec, le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employés permanents de cette classe d'emplois.

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

**6-23.02** Lors de déplacement, de cession ou de fermeture, on entend par unité administrative le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**6-23.03** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## **6-24.00 Processus d'application de la mise en disponibilité**

### **Identification des employés visés**

**6-24.01** Dans le cas des événements prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 6-23.01, les employés visés sont ceux touchés par l'évènement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés de la même classe d'emplois qui sont touchés par un des événements prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 6-23.01, afin d'identifier les employés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Par la suite, il identifie les employés visés selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

**6-24.02** Dans le cas de surplus, les employés à mettre en disponibilité sont ceux qui ont le moins d'ancienneté.

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

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant d'apporter des modifications à la directive en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

L'employé visé peut contester par grief, selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, l'application qui lui est faite de la directive sur la *Mise en disponibilité (CRH-2207)*.

### **Avis de mise en disponibilité**

**6-24.03** Lorsqu'il n'y a pas d'emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et que survient un des événements prévus à l'article 6-23.01, l'employeur transmet à l'employé susceptible d'être mis en disponibilité, un avis entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantaine (60<sup>e</sup>) jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

**6-24.04** L'employé visé par un déplacement total ou partiel ou une cession totale ou partielle d'une unité administrative informe l'employeur, dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 6-24.03, par courrier recommandé, de son acceptation ou de son refus d'être déplacé ou cédé.

### **Date de la mise en disponibilité**

**6-24.05** À l'expiration de la période prévue à l'article 6-24.03, l'employé qui n'a pas été affecté à un emploi vacant ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi est mis en disponibilité.

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

L'employeur fournit au syndicat, à tous les trois (3) mois la liste des employés qui sont mis en disponibilité conformément à la présente section.

### **Droits et obligations des employés déplacés ou cédés**

**6-24.06** L'employé qui a signifié son acceptation d'être déplacé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 6-24.05. Il est relocalisé à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative.

**6-24.07** L'employé qui a signifié son acceptation d'être cédé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 6-24.05. Il est cédé à la nouvelle entité juridique.

L'employeur prend les mesures nécessaires suivantes pour assurer à l'employé de l'unité administrative cédée :

- a) aucune diminution de son taux de traitement et de son montant forfaitaire, le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert;
- b) le transfert de sa réserve de congés de maladie au moment de son départ et l'utilisation possible de sa banque conformément à la lettre d'entente numéro 2 en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert; toutefois l'employé peut se faire payer sa réserve au moment de son départ conformément à l'article 9-38.35 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section;
- c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;
- d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à la section 6-25.00;
- e) lors du retour à Revenu Québec, le transfert de son ancienneté accumulée avant la cession ainsi que celle accumulée dans l'autre entité juridique; cette ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de la section 5-18.00; l'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la présente convention collective.

**6-24.08** Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur l'engagement qu'il maintient en faveur des employés cédés, les conditions de travail prévues à la présente convention collective, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

**6-24.09** Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés sont régis par une convention collective, les parties concernées dans une telle cession peuvent convenir, par écrit, d'autres conditions additionnelles à celles prévues à l'article 6-24.07.

**6-24.10** Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, demeurent en vigueur.

### **Formation de comité**

**6-24.11** À l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif, lors d'un déplacement d'une unité administrative, lors d'un surplus d'employés ou lors de la fermeture d'une unité administrative, un comité ad hoc, composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) employés sont désignés par le syndicat, est formé à la demande d'une des parties.

Le rôle de ce comité est de faire des recommandations à l'employeur sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la présente convention collective et dans le cas de surplus d'employés, de faire des recommandations à l'employeur quant à l'application de la directive prévue à l'article 6-24.02.

Les membres de ce comité pourront requérir auprès des autorités compétentes les informations dont elles disposent lorsqu'ils les jugent utiles au bon fonctionnement du comité.

Si l'employeur entrevoit des difficultés à affecter l'employé mis en disponibilité sur un emploi vacant de sa classe d'emplois ou des difficultés à l'utiliser provisoirement, il en fait part au syndicat afin d'obtenir ses commentaires sur les classements qui pourraient être envisagés ou sur les endroits où l'utilisation provisoire pourrait être favorisée.

**6-24.12** À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, les parties forment sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) employés désignés par le syndicat. Le rôle de ce comité ad hoc est d'étudier les modalités d'application des garanties prévues à l'article 6-24.07.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**6-24.13** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## **6-25.00 Stabilité d'emploi, placement et utilisation provisoire**

### **Stabilité d'emploi des employés en disponibilité**

**6-25.01** La stabilité d'emploi est la garantie pour l'employé mis en disponibilité de ne pas se voir affecté à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, et ce, pendant une période de dix-huit (18) mois.

**6-25.02** La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative, d'un surplus d'employés ou de la fermeture d'une unité administrative.

**6-25.03** La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prend effet à compter de la date de mise en disponibilité prévue à la section 6-24.00.

**6-25.04** Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé ne peut être affecté qu'à un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission et qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

**6-25.05** Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé peut adresser à l'employeur une demande de réorientation professionnelle.

**6-25.06** Si, à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé n'a pu être affecté à un emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 6-25.04, celui-ci peut être affecté, dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission et qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

**6-25.07** Si l'employé visé n'a pu être replacé selon les dispositions de l'article 6-25.06, l'employeur peut attribuer à l'employé mis en disponibilité tout autre classement en vue d'une affectation dans un emploi vacant ou un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi à Revenu Québec.

**6-25.08** L'employé qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est :

- absent pour raison d'invalidité, voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'il redevienne apte au travail;
- en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé.

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

### **Placement des employés en disponibilité**

**6-25.09** Lorsque l'employeur doit diriger un employé vers un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante :

- a) d'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi :
  - i) parmi ceux qui détiennent le classement correspondant à l'emploi à combler; l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier;
  - ii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui peuvent être reclassés;
  - iii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employeur peut diriger vers cet emploi un employé qui a demandé une réorientation professionnelle;
- b) ensuite, lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé par un employé bénéficiant de la stabilité d'emploi :
  - si l'emploi vacant est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier;
  - si l'emploi vacant est situé à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le moins d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier.

L'employeur peut attribuer à l'employé qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

**6-25.10** Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

**6-25.11** L'employeur ne doit adresser que les candidats qualifiés pour combler l'emploi.

**6-25.12** À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement à Revenu Québec dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

#### **Utilisation provisoire des employés en disponibilité**

**6-25.13** Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à un autre emploi à Revenu Québec pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

**6-25.14** Sans restreindre la portée de l'article 6-25.13 l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services auprès de l'entité juridique. Le cas échéant, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer à l'exception de la section 11-51.00.

Au cours de ce prêt de service, l'employé peut réviser sa décision à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Le cas échéant, les protections prévues à l'article 6-24.07 s'appliquent.

**6-25.15** Si l'utilisation provisoire prévue à l'article 6-25.13 ou à l'article 6-25.14 est difficile à réaliser, l'employeur, après avoir consulté le syndicat, peut utiliser l'employé en disponibilité à l'extérieur de Revenu Québec pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

#### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**6-25.16** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## **CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE**

### **7-26.00 Sous-traitance**

**7-26.01** 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.

**7-26.02** 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 de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01, 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 appartient à l'employeur de justifier le recours à la sous-traitance au syndicat.

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 de relations professionnelles, en début d'année financière.

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

**7-26.03** La consultation prévue à l'article 7-26.02 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 à Revenu Québec, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle, 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 de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01, d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

**7-26.04** L'employé permanent pour qui l'octroi d'un contrat de sous-traitance a pour effet de le priver de son emploi et d'occasionner son déplacement à plus de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache, se voit appliquer les mécanismes prévus à la section 6-25.00 concernant la stabilité d'emploi et le placement, sans égard aux dispositions de l'article 6-24.02.

**7-26.05** Lorsqu'il est prévu qu'un employé saisonnier ne sera pas rappelé pendant toute sa période prévue d'emploi en raison de l'octroi d'un contrat de sous-traitance, celui-ci est affecté en priorité sur tout emploi saisonnier de sa classe d'emplois, dans la même unité administrative, occupé par un employé occasionnel et pour lequel il est qualifié, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache. Son nom s'ajoute à la liste de rappel visée, à la suite du nom des employés qui y sont déjà inscrits. Les dispositions des sections 10-46.00 et 10-47.00 ne s'appliquent pas dans ce cas.

**7-26.06** Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à l'article 7-26.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 sous réserve que le délai pour soumettre le grief à l'arbitrage est devancé au cinquième jour ouvrable suivant la présentation du grief.

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

**7-26.07** 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 à la section 5-21.00.

**7-26.08** Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**7-26.09** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel mais s'appliquent à l'employé saisonnier à l'exception de l'article 7-26.04.

**7-27.00 Santé et sécurité****7-27.01** Aux fins de l'*Entente relative aux comités de santé et sécurité*:

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

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.

**7-27.02** Dans le cadre de son mandat, un (1) employé permanent désigné par le syndicat en application du paragraphe c) de l'article 2-8.05 peut avoir accès aux édifices de Revenu Québec s'il a obtenu au préalable l'autorisation de l'employeur.

**7-27.03** L'employé visé à l'article 7-27.01 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 à la section 3-12.00 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le cas échéant, le délai prévu à l'étape 4 de l'article 3-12.04 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.

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 7-27.01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

## **7-28.00 Vêtements spéciaux**

**7-28.01** Les dispositions de la présente section, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque les recommandations des comités paritaires prévues à l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou des comités de santé et de sécurité dont il est question à l'article 7-27.01, précisent les obligations de l'employeur en vertu de l'article 51 de la même loi.

**7-28.02** 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.

**7-28.03** Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et leur 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.

**7-28.04** L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés.

**7-29.00 Abrogée**

## CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 8-30.00 Prestation de travail<sup>16</sup>

#### Horaire de travail

**8-30.01** Chaque employé temporaire ou permanent dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins trois quarts (3/4) d'heure et d'au plus une heure et demie (1½), sauf pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 août où l'horaire de travail est réparti entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures (17 h 00).

Cependant, chaque employé temporaire ou permanent occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures. Il est également assuré d'une période minimale de trois quarts (3/4) d'heure non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.

Les heures de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ou qui est en retraite progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30), sauf pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 août où elles le sont entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures (17 h 00).

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier; il en est de même pour l'employé temporaire ou permanent qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

La semaine normale de travail des employés des bureaux de Revenu Québec à l'extérieur est également de trente-cinq (35) heures, mais elle est répartie selon les besoins du service.

#### Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail

**8-30.02** Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employés d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01.

---

<sup>16</sup> Cette section ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter les articles A-8.1 à A-8.11 de l'Annexe A.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

- a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;
- b) soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du personnel impliqué est en faveur d'une telle modification;
- c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties.

Si la recommandation du comité est acceptée par l'employeur, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue au comité de relations professionnelles. Dans le cas contraire, l'employeur avise le syndicat, par écrit, des motifs du refus.

L'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours aux employés concernés et au syndicat. De plus, il transmet au comité de relations professionnelles, les motifs de sa décision; il en est de même pour le syndicat lorsque soixante-dix pour cent (70 %) des employés concernés désirent se soustraire du régime.

L'employeur ne peut modifier les dispositions d'un régime d'horaire variable existant qu'après entente au comité de relations professionnelles relativement à la nature des modifications et à la date d'entrée en vigueur de celles-ci. À cet effet, il avise par écrit le syndicat des modifications envisagées et le comité de relations professionnelles doit se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.

**8-30.03** Les régimes d'heures de travail qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, faisaient exception aux dispositions de l'article 8-30.01 de la présente convention collective demeurent en vigueur.

**8-30.04** L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus aux articles 8-30.01 et 8-30.03 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins;
- b) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non;
- c) l'horaire doit correspondre à celui d'employés ou de personnes travaillant pour Revenu Québec dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures;
- d) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables;
- e) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative;
- f) l'efficacité du service l'exige;
- g) l'atteinte d'un objectif de réduction des coûts.

Le présent article ne peut avoir pour effet de restreindre la semaine garantie de trente-cinq (35) heures prévues à l'article 8-30.01 pour l'employé temporaire ou permanent à temps complet.

**8-30.05** L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'article précédent. Il est entendu que la durée hebdomadaire ne peut être supérieure à quatre-vingt pour cent (80 %) du temps complet.

Malgré les dispositions de l'alinéa qui précède, la durée hebdomadaire de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ne peut être majorée que dans le cas où la présence de l'employé est essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé. Toutefois, à la suite d'une demande de l'employé et après entente avec l'employeur, la durée hebdomadaire de travail peut être modifiée.

**8-30.06** L'employeur avise l'employé concerné au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions des articles 8-30.04 et 8-30.05.

Il doit également aviser le syndicat, et ce, avant l'entrée en vigueur de la modification prévue à l'alinéa précédent.

Si l'employeur invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe *f*) de l'article 8-30.04, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux articles 8-30.04 et 8-30.05 n'a été respectée.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ou d'omettre d'indiquer les motifs de sa décision ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

**8-30.07** Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue aux articles 8-30.01, 8-30.03 et 8-30.05, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

La majoration des heures de travail prévues aux articles 8-30.01 et 8-30.03 ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

**8-30.08** L'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe a droit à une période minimale de trente (30) minutes pour le repas, généralement prise au milieu de la période de travail.

Le temps de l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant sa période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas par celui qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, est considéré comme du temps travaillé.

**8-30.09** L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3½) ou plus.

Les alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant cette période.

**8-30.10** Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 8-30.04 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 8-30.01 doivent respecter les conditions suivantes :

a) l'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsque intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé;

b) l'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche;

c) l'employé ne peut être soumis pendant sa semaine normale de travail à plus de deux (2) répartitions différentes ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail;

De plus, l'employé a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail ;

d) l'employé travaillant dans un emploi qui comporte plusieurs quarts de travail doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son changement de quart.

L'employé n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine normale de travail.

De plus, l'employé qui travaille sur un quart de travail a droit à seize (16) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Lorsqu'il y a rotation entre employés, celle-ci est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, l'heure de début du quart détermine la journée de travail;

- e) les parties, par leurs représentants respectifs, doivent convenir dans la mesure du possible d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël, ainsi que le jour qui précède et qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

**8-30.11** En règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

- entre 21 h 59 et 01 h 01;
- entre 05 h 59 et 09 h 01;
- entre 13 h 59 et 17 h 01.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**8-30.12** Les dispositions de l'article 8-30.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an.

### **8-31.00 Congés sans traitement**

**8-31.01** Aux fins d'application du présent article, l'employé doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 8-36.00 ou de la section 9-37.00.

L'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 travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Ce 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 et 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.

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par un employé permanent dans le but d'occuper un emploi occasionnel d'un niveau de mobilité supérieur, peut être considérée comme un motif jugé valable. Le cas échéant, l'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-31.05.

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 8-31.02 à 8-31.05 et de l'article 8-31.09, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période de congé<sup>17</sup>.

**8-31.02** 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.

**8-31.03** L'employé permanent 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. 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 ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. 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.

---

<sup>17</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article B-8.1 de l'Annexe A.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical, du représentant de griefs de section ou d'un représentant syndical national ou régional.

L'employeur peut accorder une telle absence sans traitement à l'employé temporaire, occasionnel ou saisonnier.

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.

**8-31.04** Pour chaque période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant à l'employé à temps partiel, il a droit au cours de la même période à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt-huit (28) jours. La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés. L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement à l'employé temporaire, occasionnel ou saisonnier.

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 jour et le soixantième jour précédant la date du début du congé.

**8-31.05** Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans et sous réserve du sixième alinéa de 8-31.01, l'employé permanent 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 douze (12) mois.

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. Toutefois, une absence d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical, du représentant de griefs de section ou d'un représentant syndical national ou régional.

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.

**8-31.06** Au cours d'une absence sans traitement, l'employé continue à participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section 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 passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

**8-31.07** À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les emplois disponibles, des attributions caractéristiques correspondant à sa classe d'emplois et il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

**8-31.08** 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 passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **Congé pour fonder une entreprise**

**8-31.09** Sous réserve du *Code de déontologie à l'intention des dirigeants et des employés*, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent de fonder une entreprise. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son absence. La réponse à la demande écrite 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 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.

Les dispositions prévues aux articles 8-31.06 à 8-31.08 s'appliquent à l'employé visé par le présent congé.

## **Congé sans traitement à traitement différé**

**8-31.10** L'employé permanent à temps complet peut demander par écrit à l'employeur, au moins soixante (60) jours avant le début de son absence, un congé sans traitement à traitement différé.

**8-31.11** L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 8-31.40, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou parties de celle-ci étant prises en congé.

**8-31.12** L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

**8-31.13** Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

Si l'emploi est aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

**8-31.14** L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

**8-31.15** La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 8-31.16 à 8-31.41.

**8-31.16** La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

**8-31.17** Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 8-31.19, 8-31.22 à 8-31.33, 8-31.36 à 8-31.38.

**8-31.18** Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 8-31.40, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

**8-31.19** Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 8-31.36 s'appliquent en les adaptant.

**8-31.20** L'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

**8-31.21** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

**8-31.22** Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 9-37.00 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, l'employé peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, il reçoit le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'employé pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 9-37.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 8-31.19, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

**8-31.23** Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 10-40.01 et celui-ci doit payer sa prime.

**8-31.24** Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

**8-31.25** La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18.

**8-31.26** Aux fins de l'assurance traitement, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêts, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18.

**8-31.27** L'employé est traité comme prévu aux articles 8-31.24 à 8-31.26 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 8-31.19, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé et selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêts et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

**8-31.28** Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.

**8-31.29** L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

**8-31.30** Aux fins de l'application de la section 9-39.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

**8-31.31** Aux fins de l'application de la section 9-39.00, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

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

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

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

**8-31.32** Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité comme prévu aux articles 8-31.30 et 8-31.31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêts et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

**8-31.33** L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

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

**8-31.34** Aux fins des régimes de retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 8-31.10 à 8-31.40.

**8-31.35** Aux fins de l'application des sections 10-40.00 et 10-42.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes, allocations spéciales et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

**8-31.36** L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) l'employé doit rembourser sans intérêts, conformément à l'article 8-31.39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;
- b) l'employé est remboursé sans intérêts d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :
  - montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêts ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans intérêts ce solde à l'employeur;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'employé si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.

**8-31.37** La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de l'employé à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8-31.39 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêts et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

**8-31.38** Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

**8-31.39** Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 10-45.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de l'employé.

En cas de démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès ou retraite de l'employé, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

**8-31.40** Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

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

**8-31.41** Les articles 8-31.10 à 8-31.40 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

### Retraite progressive

**8-31.42** L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de 14 heures. Toutefois, la réduction minimale est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée à l'employeur au moins (60) soixante jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les (30) jours de la réception de la demande de l'employé<sup>18</sup>.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**8-31.43** Les dispositions de l'article 8-31.05 et des articles 8-31.09 à 8-31.41 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

**8-31.44** Les dispositions de l'article 8-31.42 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

**8-31.45** L'employeur peut accorder un congé sans traitement, à l'employé saisonnier qui est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, pour le seul motif de la perte de son permis de conduire pour une période de douze (12) mois ou moins.

Ce congé, le cas échéant, est autorisé pour une période maximale de douze (12) mois pour les seules périodes où l'employé aurait effectivement travaillé.

---

<sup>18</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article B-8.2 de l'Annexe A.

## 8-32.00 Charges publiques

**8-32.01** L'employé qui est candidat à l'une ou l'autre des fonctions prévues aux paragraphes ci-dessous, ou qui occupe l'une de ces fonctions 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.

- a) maire, conseiller municipal, commissaire d'école;
- b) membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux;
- c) membre d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université;
- d) membre d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental;
- e) 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 votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision;
- f) l'employé qui veut se porter candidat à une élection provinciale ou fédérale.

L'employé visé par le paragraphe f), doit demander un congé sans traitement à compter de la date du décret ordonnant cette élection.

### *Occupation d'une fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école*

Malgré ce qui précède, l'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école a droit, après en avoir informé l'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 une période globale maximale, selon la plus longue, de huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

**8-32.02** L'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire sur une base ponctuelle, a le droit de s'absenter de son travail sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction, pourvu que celui-ci ait informé l'employeur des devoirs qui lui incombent et qu'il l'avise lorsque, en cas d'appel, il doit quitter précipitamment son travail ou ne peut s'y présenter.

**8-32.03** Malgré les dispositions des articles 8-32.01 et 8-32.02, un employé ne peut occuper une fonction prévue auxdits articles si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

### **8-33.00 Congés pour affaires judiciaires**

**8-33.01** 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.

Malgré le premier alinéa, l'employé appelé à comparaître à titre de témoin et qui a reçu l'indemnité prévue 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.

**8-33.02** 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) l'employé appelé à comparaître un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement;
- c) lorsque la journée où doit comparaître l'employé à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé;
- d) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

**8-33.03** L'employé appelé à comparaître en cour conformément à l'article 8-33.02 est assujéti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.

**8-33.04** 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 pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

**8-33.05** 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.

Malgré le premier alinéa, 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.

**8-33.06** La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

**8-33.07** Les congés accumulés en vertu du paragraphe *d)* de l'article 8-33.02 sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-41.00.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**8-33.08** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

**8-34.00 Vacances<sup>19</sup>**

**8-34.01** Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'employé a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures.

---

<sup>19</sup> Pour le personnel ouvrier, consulter la section C – Vacances de l'Annexe A.

**VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION**

 Nombre de jours  
de vacances selon  
l'ancienneté

 Nombre de jours où l'employé a eu droit à son  
traitement du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

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

**8-34.02** Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 8-34.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel s'absente en vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

**8-34.03** L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 10-45.01 de la présente convention collective.

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

**8-34.04** L'employé temporaire ou permanent qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi en cours de stage probatoire, de son congédiement administratif ou disciplinaire, de son décès ou de sa retraite 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.

Il a droit en plus à une indemnité équivalant aux crédits de vacances accumulés depuis le 1<sup>er</sup> avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions de l'article 8-34.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ;

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

**8-34.05** Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre. 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 toutefois 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.

**8-34.06** Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

Avec l'approbation de l'employeur, un employé peut prendre à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours en jours ou en demi-jours séparés étant entendu que pour chaque demi-jour, l'employeur débite la réserve de vacances de l'employé de la fraction de jour correspondant à la portion relative de ce demi-jour par rapport à l'horaire quotidien de l'employé. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa. L'employé à temps partiel peut prendre la moitié des vacances auxquelles il a droit en jours ou demi-jours séparés ou en groupe d'heures de travail déterminées par son horaire.

Les choix de vacances prévus au présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

**8-34.07** L'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence pour invalidité telle qu'elle est définie à l'article 9-38.03 ou d'un congé prévu à la section 9-37.00, 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.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 8-36.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les crédits de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante. Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

**8-34.08** Malgré les dispositions du troisième alinéa de l'article 8-34.06, si un jour férié et chômé prévu à la section 8-35.00 coïncide avec la période de vacances de l'employé, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 8-34.05.

**8-34.09** Lorsque, à la demande de l'employeur, l'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.

**8-34.10** Lorsque l'employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

**8-34.11** Sous réserve des articles 8-34.07 et 8-34.09, 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.

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

Pour l'employé à temps partiel, le maximum d'heures de vacances reportables à l'année suivante est égal à la moitié des crédits de vacances ajoutés à la réserve de l'employé en début d'année.

Toutefois, au premier avril qui précède sa préretraite totale ou sa retraite, l'employé peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés, à la condition d'avoir utilisé un minimum de dix (10) jours de vacances, au cours de l'année financière précédant sa préretraite totale ou sa retraite.

**8-34.12** Après approbation de l'employeur, l'employé peut, par anticipation, prendre 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<sup>er</sup> avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-34.04.

Pour l'employé à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire normal.

**8-34.13** L'employé saisonnier ou occasionnel nommé à titre d'employé temporaire, conserve, le cas échéant, les jours de vacances accumulés à sa réserve et ses crédits de vacances accumulés à la date de sa nomination à titre d'employé temporaire s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de sa période d'emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de vacances peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si celles-ci n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**8-34.14** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier que pour les périodes effectivement travaillées et selon les particularités décrites aux articles 8-34.15 à 8-34.18.

**8-34.15** Les dispositions des articles 8-34.01 à 8-34.03 et 8-34.05 à 8-34.12 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, ainsi qu'à l'employé saisonnier travaillant pendant une période de douze (12) mois consécutifs.

**8-34.16** L'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an accumule des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation de l'article 8-34.01 et à l'article 8-34.02. La durée des vacances est déterminée à la fin de la période d'emploi au prorata du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis la date de son entrée en fonction ou de son rappel.

Au cours de la période d'emploi, l'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation, en jours ou demi-jours, les crédits de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

**8-34.17** Les dispositions de l'article 8-34.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

*Remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il y a perte d'ancienneté*

Lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, l'employeur paie à l'employé occasionnel ou saisonnier, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve, le cas échéant, et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés. Cette indemnité est payée selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article 8-34.04.

*Remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il n'y a pas perte d'ancienneté*

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel ou saisonnier, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article 8-34.04. Les jours non payés sont versés à la réserve de l'employé. Malgré ce qui précède, l'employé dont la période d'emploi prend fin et qui, sans interruption, débute une nouvelle période d'emploi peut, sur approbation de l'employeur, demander que soit déduit de son indemnité un solde supérieur à cinq (5) jours. Le cas échéant, sur accord de l'employeur, ces jours additionnels sont versés à sa réserve étant entendu que cette réserve ne peut, en aucune circonstance, être supérieure à vingt (20) jours.

Les jours de vacances versés à la réserve en application de l'alinéa précédent sont utilisés par l'employé conformément aux dispositions de la présente section, lors de sa prochaine période d'emploi dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens ou de la catégorie des emplois du personnel ouvrier, selon le cas, à titre d'employé occasionnel ou saisonnier. À cette fin, l'employé soumet à l'employeur, pour son approbation, dès son entrée en fonction, les dates auxquelles il souhaite prendre les jours de vacances accumulés à sa réserve. Ce choix de vacances est soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service et des priorités à respecter en application de l'article 8-34.05.

À défaut pour l'employé de se voir confier un emploi de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens ou de la catégorie des emplois du personnel ouvrier, selon le cas, à titre d'employé occasionnel ou saisonnier dans les douze (12) mois suivant la fin de la période d'emploi au terme de laquelle des jours de vacances ont été versés à sa réserve, l'employeur paie à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés, selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article 8-34.04. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant l'échéance susmentionnée, sur la base du traitement qui était applicable à l'employé au terme de cette période d'emploi.

**8-34.18** L'employeur peut, au besoin, utiliser des jours de vacances à la réserve de l'employé, à titre de remboursement, si des sommes sont dues par celui-ci au moment de la fin de sa période d'emploi.

## **8-35.00 Jours fériés et chômés**

**8-35.01** Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'Annexe B sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, l'heure de début du quart détermine le jour férié.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à son horaire normal de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsque l'employé revient au travail à temps partiel suite à un congé sans traitement ou un congé prévu au chapitre 9-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

**8-35.02** L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 8-35.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à l'article 8-35.01.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, recevoir, en remplacement, un congé d'une durée équivalant au temps de travail effectué, dans les deux (2) mois qui précèdent ou suivent le jour férié et chômé. Il est entendu que dans ce cas l'employé n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

**8-35.03** L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 8-35.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

**8-35.04** Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-35.01, un employé doit :

- a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, l'employé absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement; ou
- b) avoir travaillé ledit jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation de l'employeur.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti au paragraphe a) de l'article 9-38.18, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'il est assujéti aux paragraphes b) ou c) de l'article 9-38.18, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

**8-35.05** Les dispositions de l'article 8-35.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-41.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

**Employés occasionnels ou saisonniers**

**8-35.06** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées. Cependant, aucune mise à pied temporaire ne peut être appliquée à l'employé dans le seul but d'éviter le paiement des jours fériés.

## **8-36.00 Congés pour évènements familiaux et congés mobiles**

### **Mariage ou union civile**

**8-36.01** L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, incluant le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'évènement et que celui-ci a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

**8-36.02** L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.

### **Décès**

**8-36.03** L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles;
- b) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- c) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
  - i) trois (3) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles si le défunt demeurait au domicile de l'employé;
  - ii) le jour du décès ou des funérailles si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé;
- d) le décès de l'enfant de son conjoint: deux (2) jours à l'occasion du décès ou des funérailles. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) jours additionnels consécutifs sans traitement.

L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'un des évènements prévus aux paragraphes a), b) et c) du présent article et que l'évènement a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

De plus, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congés le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou des funérailles de la personne défunte.

**8-36.04** L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du décès ou des funérailles de son petit-enfant.

### **Changement de domicile**

**8-36.05** L'employé a le droit de s'absenter une (1) journée sans réduction de traitement lorsqu'il change le lieu de son domicile, à l'occasion de son déménagement. L'employé qui désire se prévaloir de ce congé, doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours précédant son congé, à moins de circonstances exceptionnelles justifiant un délai plus court. L'employé n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile pour ce motif.

### **Congés pour responsabilités familiales et parentales**

**8-36.06** L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. L'employé doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si l'employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et présenter une demande écrite dès son retour au travail.

**8-36.07** Sans restreindre la portée de l'article 8-36.06 et sous réserve de l'article 8-36.08, l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou en raison de l'état de santé d'un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant, tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

**8-36.08** Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-36.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile. Ces dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé.

**8-36.09** L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la Loi.

Si la personne auprès de qui l'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 8-36.03.

**8-36.10** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé(e) 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(e).

**8-36.11** L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-36.07, 8-36.09 ou 8-36.10 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

**8-36.12** Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de 9-37.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 9-37.47.

## **Employés occasionnels ou saisonniers**

**8-36.13** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) le décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles, sans réduction de traitement, à la condition d'y assister. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 8-36.07 et 8-36.09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-36.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

## **Congés mobiles**

**8-36.14** Sous réserve des dispositions de l'article 12-53.02, l'employé bénéficie de deux (2) journées de congé mobile, sans réduction de traitement.

L'employé a droit de s'absenter du travail, sur demande présentée à l'employeur et sous réserve des besoins du service.

Ces congés mobiles sont attribués au 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Ceux-ci ne peuvent être reportés, ni monnayés. Ils peuvent être utilisés en jour ou en demi-jour.

## CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

### 9-37.00 Droits parentaux

#### Dispositions générales

**9-37.01** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé(e) un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

**9-37.02** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé(e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où l'employé(e) partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si l'employé(e) reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

**9-37.03** Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

**9-37.04** L'employeur ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient lui être exigées soit par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

**9-37.05** 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.

**9-37.06** Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

**9-37.07** S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire 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*

**9-37.08** 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 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 9-37.38.

L'employé(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

**9-37.09** 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 ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément 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.

**9-37.10** L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9-37.15, 9-37.18 ou 9-37.19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 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 par la section 9-37.00.

**9-37.11** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 9-37.08. 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.

**9-37.12** 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 9-37.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 9-37.43 pendant les semaines subséquentes.

**9-37.13** L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9-37.08 ou 9-37.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 9-38.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

#### *Préavis de départ*

**9-37.14** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis 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*

**9-37.15** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>20</sup> tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>21</sup> :

- 1) en additionnant :
  - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
  - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

---

<sup>20</sup> L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>21</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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*.

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

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

**9-37.16** 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 habituel, 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.

**9-37.17** Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 9-37.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 9-37.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

**9-37.18** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que le définit au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>22</sup>:

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

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

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

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

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

---

<sup>22</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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

Les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

**9-37.19** 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 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

L'article 9-37.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

*Dispositions particulières*

**9-37.20** Dans les cas visés aux articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 :

- 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs 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'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 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 de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé(e) tel qu'il est prévu à l'article 10-40.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-42.07 et 10-42.08, 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'employé(e) aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 9-37.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et 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<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Le paragraphe d) ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-9.1 de l'Annexe A.

- e) L'employée qui bénéficie d'une allocation de rétention en vertu de la présente convention collective continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

**9-37.21** 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*

**9-37.22** 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 et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi 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 au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait 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 (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

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*

**9-37.23** L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

### **Congé à l'occasion de la naissance**

**9-37.24** L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

### **Congé de paternité**

**9-37.25** À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 8-34.05.

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

**9-37.26** 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 aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 9-37.43.

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

**9-37.27** Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

**9-37.28** L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

**Disposition particulière**

**9-37.29** L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.27 et 9-37.28, en faisant les adaptations nécessaires.

**Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint**

**9-37.30** L'employé(e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé(e) qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

**9-37.31** L'employé(e) 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, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, 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.

**9.37.32** L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 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(e).

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 9-37.43.

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

**9-37-33** Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, l'employé(e), qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

**9-37.34** L'employé(e) 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 9-37.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

### ***Disposition particulière***

**9-37.35** L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

### ***Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint***

**9-37.36** L'employé(e) 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. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

**9-37.37** L'employé(e) 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(e) 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 ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 9-37.31 s'applique alors.

### **Congé sans traitement**

**9-37.38** L'employé(e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 9-37.08 sous réserve de l'article 9-37.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 9-37.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé(e) 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(e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé(e) 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(e). En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé(e) a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

L'employé(e) 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 :

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

L'employé(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

L'employé(e) 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 la conjointe ou le conjoint de l'employé(e) n'est pas un employé(e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 9-37.20, l'employé(e) 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(e) 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(e) 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(e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

## **Autres dispositions**

### *Suspension ou fractionnement du congé*

**9-37.39** 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(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 peut, après entente avec l'employeur suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**9-37.40** Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 8-36.09 et 8-36.10.

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

Durant la suspension de son congé, l'employé(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 9-37.43.

**9-37.41** Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 9-37.39 ou 9-37.40, l'employeur verse à l'employé(e) 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 sous réserve des dispositions prévues à l'article 9-37.02.

### Avantages

**9-37.42** Durant le congé de maternité visé par l'article 9-37.08, les congés spéciaux prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24, le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 9-37.30, 9-37.31 ou 9-37.36, l'employé(e) bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

**9-37.43** Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37, l'employé(e) accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, l'employé(e) continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé(e) accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé(e) peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 9-38.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

*Retour au travail*

**9-37.44** L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38 ou d'être sujette à l'application de l'article 9-37.13.

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

**9-37.45** L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

**9-37.46** L'employé(e) 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 9-37.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

**9-37.47** Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) réintègre son emploi ou est affecté(e) à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

## Employés(es) occasionnels(les) ou saisonniers(es)

**9-37.48** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé(e) occasionnel(le) ou saisonnier(e), sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- l'employé(e) saisonnier(e) qui n'a pas encore été rappelé(e) et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus à l'article 9-37.38, doit en aviser l'employeur dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, si elle ou il avait travaillé, elle ou il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- pour l'employé(e) occasionnel(le) embauché(e) pour une période de moins d'un (1) an :
  - a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 9-37.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 9-37.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
  - b) le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, sa prolongation prévue à l'article 9-37.26, le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 et sa prolongation prévue à l'article 9-37.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 ne s'appliquent pas;
  - c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
  - d) les congés spéciaux prévus à l'article 9-37.23 s'appliquent: toutefois ces congés sont sans traitement;
  - e) les articles 9-37.13, 9-37.29, 9-37.35, 9-37.37 et 9-37.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
  - f) l'article 9-37.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

## **9-38.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement**

**9-38.01** Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge, une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

**9-38.02** L'employé bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;
- b) tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

**9-38.03** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement.

Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217), cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

**9-38.04** À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

**9-38.05** À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

**9-38.06** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

### **Régimes d'assurance**

**9-38.07** L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la présente convention collective, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

**9-38.08** Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre le gouvernement du Québec et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

**9-38.09** Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat et peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, le Régime de rentes du Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

**9-38.10** Une entente en application de l'article 9-38.08 comporte entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
- b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.  
  
L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

### **Régime d'assurance vie**

**9-38.11** L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

**9-38.12** Le montant mentionné à l'article 9-38.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe *b)* de l'article 9-38.02, pour les employés saisonniers ainsi que les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

**9-38.13** Les employés de la Commission des accidents du travail qui, au 31 décembre 1978, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu à l'article 9-38.11, sont assujettis aux dispositions du régime collectif prévues à *l'Arrêté en conseil numéro 3937-78 du 20 décembre 1978* pour l'excédent de ce montant sur celui prévu ci-dessus à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Les retraités de la Commission des accidents du travail qui, au 31 décembre 1978, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance vie, sont assujettis aux dispositions du régime collectif prévues par *l'Arrêté en conseil numéro 3937-78 du 20 décembre 1978* à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Les retraités de la Commission du salaire minimum qui, au 31 décembre 1979, bénéficiaient d'une assurance vie autre que celle prévue aux présentes demeurent assurés pour ce montant à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

## Régime de base d'assurance maladie

**9-38.14** La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie est la suivante :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge (plan familial) :

<i>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 :</i>	<i>102,45 \$ par mois</i>
<i>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 :</i>	<i>113,88 \$ par mois</i>

- b) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son enfant à charge ou sa personne à charge (plan monoparental) :

<i>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 :</i>	<i>57,38 \$ par mois</i>
<i>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 :</i>	<i>63,75 \$ par mois</i>

- c) dans le cas d'un participant assuré seul (plan individuel) :

<i>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 :</i>	<i>46,55 \$ par mois</i>
<i>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 :</i>	<i>51,72 \$ par mois</i>

**9-38.15** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.14 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 9-38.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

**9-38.16** La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais l'employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

**9-38.17** L'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du paragraphe a), l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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

### **Régime d'assurance traitement**

**9-38.18** Sous réserve des dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 9-38.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
- l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-38.21 n'ont pas été utilisés.

- b) À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

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

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes *b)* et *c)* sont ceux prévus à la section 10-40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-40.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

Pour l'employé à temps partiel, la prestation visée aux paragraphes *b)* et *c)* du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

**9-38.19** À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 9-38.03, l'employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* de l'article 9-38.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

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

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18.

**9-38.20** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime

de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la présente section, est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b*) et *c*) de l'article 9-38.18, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b*) et *c*) de l'article 9-38.18, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

**9-38.21** Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe *a*) de l'article 9-38.18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes *a*), *b*) et *c*) de l'article 9-38.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe *a*) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes *a*), *b*) et *c*) de l'article 9-38.18 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher

effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 9-38.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

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

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

**9-38.22** Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

**9-38.23** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien un assureur ou un organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**9-38.24** De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. 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 médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217), cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

**9-38.25** Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Si l'employé est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217), cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

**9-38.26** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Si l'employé fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**9-38.27** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

### **Réserve de congés de maladie**

**9-38.28** Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

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

**9-38.29** Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les crédits de congés de maladie utilisés (jours, heures, minutes) sont soustraits de la réserve.

Pour l'employé à temps partiel, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congés de maladie à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

**9-38.30** Au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

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

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employé le nombre d'heures de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

### **Dispositions particulières**

**9-38.31** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

**9-38.32** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**9-38.33** L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18 mais il conserve, sous réserve de l'article 9-38.30, les jours de congés de maladie à sa réserve avant son départ.

**9-38.34** Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

#### *Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé temporaire ou permanent*

**9-38.35** L'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire au moment de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé temporaire a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'il a transférés en vertu de l'article 9-38.38.

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

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**9-38.36** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 9-38.37 à 9-38.43.

Malgré l'alinéa précédent, l'article 9-38.12 s'applique à l'employé saisonnier tant qu'il conserve son droit de rappel.

**9-38.37** Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

**9-38.38** L'employé saisonnier nommé à titre d'employé temporaire conserve sa réserve de congés de maladie. Il en est de même pour l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

**9-38.39** Aux fins du troisième alinéa de l'article 9-38.20, les périodes au cours desquelles l'employé saisonnier reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

**9-38.40** L'employé occasionnel ou saisonnier mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

#### *Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier*

**9-38.41** Les articles 9-38.30 et 9-38.35 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier.

Lors de sa mise à pied, si la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de sa mise à pied.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congés de maladie auquel correspond ce paiement.

Les jours de congé de maladie qui demeurent à sa réserve peuvent être utilisés, conformément aux dispositions de la présente convention, lors de sa prochaine période d'emploi à titre d'employé saisonnier dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens ou de la catégorie des emplois du personnel ouvrier, selon le cas.

**9-38.42** Lors de la perte de son droit de rappel, sous réserve de l'article 9-38.38, l'employeur paie à l'employé saisonnier qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de son départ une indemnité équivalant au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement qui lui était applicable au terme de sa dernière période d'emploi.

*Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus*

**9-38.43** L'article 9-38.35 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, sous réserve de l'article 9-38.38, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est également applicable à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, si l'employé a au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son départ.

Le premier alinéa ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre d'employé occasionnel d'un (1) an ou plus, dans la même classe d'emplois. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

## **9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles**

**9-39.01** Les dispositions de la présente section 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**

**9-39.02** L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi 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 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 du revenu.

**9-39.03** Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 pour une semaine régulièrement majorée, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

**9-39.04** L'employé visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00. 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) Crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.28, l'employé est réputé absent avec traitement.

## c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve ; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19 et 9-38.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

## d) 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 à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.24 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. 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**

**9-39.05** L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18 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 été absent du travail.

**Dispositions générales**

**9-39.06** Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-14.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution du taux de traitement ou de salaire et les règles relatives au stage probatoire (CRH-2201)*. Toutefois, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

**9-39.07** L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-38.18 et 9-38.19, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-38,24. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.24 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-45.12, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19, 9-38.21, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

**9-39.08** L'employé visé à la présente section 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 pour la période où sa présence est requise.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**9-39.09** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- les dispositions des articles 9-39.01, 9-39.02 et 9-39.03 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des articles 9-39.04 concernant les indemnités et avantages, 9-39.05 concernant le droit de retour au travail, 9-39.07 et 9-39.08 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 9-39.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- en application des dispositions de l'article 9-39.05, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- les dispositions de l'article 9-39.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel ou saisonnier visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-19.06, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

## CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES

### 10-40.00 Rémunération

#### Dispositions générales

**10-40.01** Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

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

Cependant, lorsqu'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 annuel.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures<sup>24</sup>.

**10-40.02** Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'Annexe C<sup>25</sup>.

#### Taux et échelles de traitement

**10-40.03** Les taux et échelles de traitement<sup>26</sup> sont majorés selon les dispositions suivantes :

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021*

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2020 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2020, d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-10.1 de l'Annexe A.

<sup>25</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-10.2 de l'Annexe A.

<sup>26</sup> La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

<sup>27</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022*

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2021 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021, d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>28</sup>

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023*

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2022 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022, d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>28</sup>.

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024*

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2023, d'un pourcentage égal à 2,0%<sup>28</sup>.

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025*

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2024, d'un pourcentage égal à 2,0%<sup>28</sup>.

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026*

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2025 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2025, d'un pourcentage égal à 2,0%<sup>28</sup>.

**10-40.04** *Abrogé***Employés hors échelle**

**10-40.05** L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois<sup>29</sup>.

**10-40.06** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-40.05 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril un employé qui était hors échelle au 31 mars 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 d'atteindre le taux de traitement de cet échelon<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

<sup>29</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-10.3 de l'Annexe A.

<sup>30</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-10.4 de l'Annexe A.

**10-40.07** 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 10-40.05 et 10-40.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent<sup>31</sup>.

**10-40.08** Dans les cas prévus à l'article 10-40.07, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixièmes et trois dixièmes (1/1826,3) du montant forfaitaire annuel prévu<sup>32</sup>.

### **Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi**

**10-40.09** La reconnaissance de la scolarité acquise en cours d'emploi est régie par la *Directive concernant l'attribution du taux de traitement ou de salaire et les règles relatives au stage probatoire (CRH-2201)*. Lorsque telle reconnaissance est accordée, l'ajustement du taux de traitement ou le versement du boni est consenti à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

---

<sup>31</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-10.5 de l'Annexe A.

<sup>32</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-10.6 de l'Annexe A.

## **10-41.00 Heures supplémentaires**

**10-41.01** Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;
- à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-41.06, 10-41.07, 10-41.08 et 10-41.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé<sup>33</sup>.

**10-41.02** 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 (1½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement.

**10-41.03** Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

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

---

<sup>33</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article B-10.1 de l'Annexe A.

**10-41.04** Malgré les articles 10-41.02 et 10-41.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.

**10-41.05** L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

**10-41.06** Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est considérée comme heure supplémentaire et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (1/2) prévues au présent article.

Aux fins du présent article, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner :	7 h 00 à 8 h 00;
Dîner :	12 h 00 à 13 h 00;
Souper :	18 h 00 à 19 h 00;
Collation de nuit :	24 h 00 à 1 h 00.

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article, à la condition que sa journée normale de travail débute entre cinq heures cinquante-neuf (5 h 59) et huit heures (8 h 00).

**10-41.07** L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

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

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième 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.

**10-41.08** Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.17 et visés par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat<sup>34</sup>.

**10-41.09** Les articles qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui, en raison de la nature de ses attributions, fixe lui-même ses heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni à l'employé dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

---

<sup>34</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article B-10.2 de l'Annexe A.

**10-41.10** Lorsque l'employé visé à l'article 10-41.09 est spécialement requis par l'employeur d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à la section 8-35.00, il reçoit pour un tel travail un crédit de congé d'une durée égale à quatre (4) heures trente (30) minutes à taux normal.

Cependant, l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1½) les heures travaillées, au lieu du congé précité, si l'employé est en mesure d'établir, à la satisfaction de l'employeur, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

**10-41.11** Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à l'article 10-45.10<sup>35</sup>.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**10-41.12** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an n'ont pas été utilisés, lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

---

<sup>35</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article B-10.3 de l'Annexe A.

## 10-42.00 Allocations et primes

### Allocation de disponibilité

**10-42.01** 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.

### Allocation de rétention

**10-42.02** L'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Îles reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement annuel.

L'allocation de rétention versée à l'employé à temps partiel est calculée sur la base du traitement pour les heures rémunérées à taux normal.

**10-42.03** L'allocation prévue à l'article 10-42.01, de même que les autres primes prévues à la présente convention collective remplacent tous les régimes existants.

### Prime de soir ou de nuit

**10-42.04** L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h 00 et 24 h 00, 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 10-42.05.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h 00 et 24 h 00 a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h 00 et 24 h 00.

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

– 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021	0,73 \$ / heure
– 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022	0,74 \$ / heure
– 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023	0,75 \$ / heure
– 1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024	0,77 \$ / heure
– 1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025	0,79 \$ / heure
– 1 <sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026	0,81 \$ / heure

**10-42.05** 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.

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

- onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de zéro (0) à cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

L'employeur peut, pour l'employé à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est comprise entre 0 h 00 et 7 h 00 pour une période minimale de trois (3) mois, convertir, en crédits de congé, la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en crédits de congé est établie en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles l'employé a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles ladite prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté.

Les congés accumulés selon les dispositions du présent article peuvent être pris en jours ou demi-jours à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois les congés accumulés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des congés accumulés ou parties de ceux-ci.

### **Prime de fin de semaine**

**10-42.06** L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de :

— 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021	3,19 \$ / heure
— 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022	3,25 \$ / heure
— 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023	3,32 \$ / heure
— 1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024	3,39 \$ / heure
— 1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025	3,46 \$ / heure
— 1 <sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026	3,53 \$ / heure

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et être rémunéré à taux normal pour ces heures. Aux fins de l'application du présent alinéa, l'employé qui a travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail mais qui n'a pas été rémunéré à taux normal pour une partie ou la totalité de celle-ci en raison du fait que ce travail avait lieu à l'occasion d'un jour férié et chômé, est considéré avoir été rémunéré à taux normal.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche<sup>36</sup>.

### **Prime de chef d'équipe**

**10-42.07** L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la *Directive concernant la détermination et la gestion des emplois de niveau de complexité supérieure du personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier (CRH-2009)*, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 5-20.17, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du 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.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, «cinq (5) jours ouvrables consécutifs» doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire<sup>37</sup>.

### **Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire**

**10-42.08** L'employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou dans la classification des cadres ;
- un emploi dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et ouvriers pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion ;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du 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.

<sup>36</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-10.1 de l'Annexe A.

<sup>37</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, «cinq (5) jours ouvrables consécutifs» doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire<sup>38</sup>.

**10-42.09** Aux fins de l'application des articles 10-42.07 et 10-42.08, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs<sup>39</sup>.

**10-42.10** Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 10-42.07 et 10-42.08<sup>40</sup>.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**10-42.11** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des dispositions suivantes :

- les dispositions des articles 10-42.07 et 10-42.08 ne s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier que si l'emploi visé à ces articles est un emploi requérant un employé occasionnel ou saisonnier. De plus, dans le cas de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %), doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-40.01<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-10.2 de l'Annexe A.

<sup>39</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-10.3 de l'Annexe A.

<sup>40</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-10.4 de l'Annexe A.

<sup>41</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article C-10.5 de l'Annexe A.

10-43.00 *Abrogée*

**10-44.00** *Abrogée*

## **10-45.00 Versement des gains**

**10-45.01** La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis.

**10-45.02** 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.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur remet à l'employé un état de dépôt lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

**10-45.03** Aux fins de permettre le versement de la paie comme prévu au premier alinéa de l'article 10-45.02, l'employé remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

**10-45.04** L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l'article 10-45.03.

**10-45.05** 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 10-45.01 à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pu être versée conformément à l'article 10-45.01 pour un motif hors de son contrôle.

**10-45.06** Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 10-45.05.

**10-45.07** Les primes et allocations, à moins d'une 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 gagnées.

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.

**10-45.08** Les sommes que l'employeur doit payer à l'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.

**10-45.09** 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 indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-45.06 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 10-45.07 et 10-45.08 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

**10-45.10** Le taux horaire de l'employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail<sup>42</sup>.

**10-45.11** 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 congés de maladie 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.

**10-45.12** Avant de réclamer de l'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.

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 en trop a été effectué. 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 des sections 9-38.00 ou 9-39.00, 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 10-45.09, pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

---

<sup>42</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article D-10.1 de l'Annexe A.

**10-45.13** Malgré l'article 10-45.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.21 ou 9-39.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-31.39, 9-37.22 ou 9-37.34, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

**10-45.14** Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

## **10-46.00 Frais à l'occasion d'un déménagement**

**10-46.01** Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212).

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

Malgré ce qui précède, les articles 10-46.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu avec l'employeur une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

**10-46.02** L'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement suite à un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue à l'article 6-24.04 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employé fait part de son acceptation.

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

**10-46.03** L'employé après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

### **Congés avec traitement**

**10-46.04** L'employé déplacé a droit aux congés suivants :

- a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

Malgré ce qui précède, l'employeur peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

### **Frais de déménagement**

**10-46.05** L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212) les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au *Guide d'achat* de la Direction générale des acquisitions ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

## Entreposage des meubles

**10-46.06** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

## Dépenses connexes

**10-46.07** L'employeur paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212).

## Rupture de bail

**10-46.08** À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 10-46.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

**10-46.09** Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

## Vente et achat de résidence

**10-46.10** L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque;

- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

**10-46.11** Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

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

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

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

Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212) a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

### Frais de séjour

**10-46.12** L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217), pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 10-46.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

**10-46.13** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217), et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

**10-46.14** Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 10-46.12 et 10-46.13, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

**10-46.15** Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :

- a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour;
- b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

### Exclusions

**10-46.16** Les dispositions des articles 10-46.10 et 10-46.11 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

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

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

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale ou celle de son conjoint, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**10-46.17** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

**10-47.00 Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents**

**10-47.01** Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

**10-47.02** L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Les taux de kilométrage en application de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217) peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34 \$/km pour les premiers 8000 kilomètres et à 0,255 \$/km pour les kilomètres subséquents.

**10-47.03** L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

## **CHAPITRE 11-0.00**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS**

#### **11-48.00 Détachement**

**11-48.01** L'employé en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement d'un autre pays ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle de traitement qui lui est applicable. Durant la période au cours de laquelle il est en détachement, il est régi par la *Directive concernant la structure de classification des emplois des catégories de personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier (CRH-2010)* et son ancienneté s'accumule.

Cependant, les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cet employé sauf celles concernant les échelles de traitement, l'organisation de la carrière, les mesures disciplinaires, la cotisation syndicale et les assurances collectives (vie, maladie, traitement). Le droit de grief n'est accordé que pour les dispositions ci-haut mentionnées.

**11-48.02** À son retour au travail, l'employé se voit attribuer, suivant les emplois disponibles, des attributions correspondant à sa classe d'emplois et, si l'employé le désire, il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

#### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**11-48.03** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## **11-49.00 Les employés occasionnels et saisonniers**

### **Dispositions générales**

#### *Période d'essai*

**11-49.01** L'employé occasionnel autre que saisonnier doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de cent trente (130) jours de travail effectif.

La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Aux fins du présent article, sont considérées comme du travail effectif les absences autorisées suivantes :

- congé de crédit horaire prévu au régime d'horaire variable;
- congé pris en compensation des heures supplémentaires, et ce, uniquement pour les heures travaillées;
- congé compensatoire accumulé dans le cadre du Régime d'aménagement et de réduction du temps de travail;
- congé de maternité;
- congé de paternité;
- congé pour adoption;
- congés spéciaux reliés à la grossesse.

Malgré ce qui précède, pour être considéré comme du travail effectif, la durée de l'absence ne doit pas excéder soixante-cinq (65) jours. Ainsi, l'employé absent pour une période excédant soixante-cinq (65) jours durant la période de cent trente (130) jours de travail effectif devra, à son retour, reprendre la durée de l'absence pour compléter sa période d'essai.

Toutefois, l'employé nommé à titre d'employé occasionnel, qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

#### *Préavis*

**11-49.02** Avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois l'employeur doit donner à l'employé occasionnel ou saisonnier le préavis prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

#### *Attribution d'un port d'attache*

**11-49.03** Lors d'un engagement, l'employé occasionnel se voit attribuer un port d'attache par l'employeur.

## **Création et mise à jour des listes de rappel des employés saisonniers**

### *Établissement des listes*

**11-49.04** Les listes de rappel des employés saisonniers en vigueur à la date de signature de la présente convention collective demeurent en vigueur.

Les listes de rappel des employés saisonniers sont établies par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache; elles doivent indiquer le rang et le lieu de résidence de chaque employé. L'employeur inscrit sur celles-ci, à titre indicatif, la période prévue d'emploi.

Lorsque l'employeur modifie ses territoires de travail, il doit informer le syndicat à l'avance afin de lui permettre de formuler des recommandations. De plus, si les modifications apportées aux territoires font en sorte que des emplois visés par des listes distinctes, en raison de l'ancienne délimitation territoriale, se retrouvent dans un même territoire, le nom des employés bénéficiant d'un droit de rappel est placé sur une même liste de rappel en fonction de l'ancienneté accumulée en vertu du droit de rappel de chacun.

### *Détermination du rang*

**11-49.05** Une fois déterminé, le rang qu'occupe un employé ne peut être modifié que si l'un des événements suivants survient :

- retrait du nom d'un employé conformément aux dispositions des articles 11-49.07, 11-49.08 ou 11-49.16; dans un tel cas, les autres employés conservent leur position relative dans la liste de rappel;
- modifications à la liste de rappel résultant de l'application de l'article 11-49.07 ou 11-49.08.

**11-49.06** Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel d'employés saisonniers existante ou lorsque l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers, le nom du nouvel employé saisonnier ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 11-49.11 s'ajoute, le cas échéant, à la suite du nom des employés qui y sont déjà inscrits. Si le nom de plusieurs employés doit être ajouté, leur rang respectif est déterminé en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulé pendant la période au cours de laquelle ils ont acquis leur droit de rappel. Si plusieurs employés ont accumulé le même nombre de jours, les rangs sont départagés en prenant comme base la sommation de la date et du mois de naissance, une somme plus basse ayant préséance sur une somme plus élevée.

**11-49.07** L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un employé saisonnier sur une autre liste de rappel d'employés saisonniers 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 ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel d'employés saisonniers.

**11-49.08** Des listes de rappel d'employés saisonniers distinctes sont établies selon qu'il s'agit d'emplois à temps complet ou d'emplois à temps partiel. Lorsque l'employeur décide de modifier des emplois à temps complet en des emplois à temps partiel, ces emplois sont offerts en priorité aux employés saisonniers dont le nom est inscrit sur la liste de rappel des employés à temps complet. Le nom de l'employé qui accepte de remplir un emploi ainsi modifié est rayé de la liste de rappel des employés à temps complet et inscrit sur une liste de rappel d'employés à temps partiel et son rang est établi selon la durée de son ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de l'inscription de son nom sur la liste d'employés à temps partiel.

#### *Mise à jour des listes*

**11-49.09** L'employeur met à jour les listes de rappel d'employés saisonniers en vigueur au moins une (1) fois par année, les affiche dans chaque port d'attache concerné et transmet au syndicat une (1) copie de ces listes mises à jour.

Les dates d'affichage sont transmises au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective et elles ne peuvent être modifiées qu'après consultation du syndicat.

**11-49.10** L'employé saisonnier peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom pour un motif autre que celui prévu à l'article 11-49.16 ou la modification de son rang dans la liste de rappel depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement de griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.

#### **Acquisition du droit de rappel**

**11-49.11** Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 11-49.09, le nom d'un employé occasionnel est inscrit sur une liste de rappel d'employés saisonniers si les deux (2) conditions suivantes sont remplies :

- a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois (3) mois, au cours de laquelle l'employé a accumulé, dans le cadre de son horaire normal, un minimum de soixante (60) jours de travail effectif dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois;
- b) avoir fait l'objet d'une appréciation de la performance positive; cette appréciation est faite conformément à la section 5-16.00. Une copie de cette appréciation est remise à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi. L'employé est considéré avoir fait l'objet d'une appréciation de la performance positive si celle-ci ne lui a pas été remise dans le délai imparti. Le contenu d'une appréciation de la performance ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Le nom de l'employé est inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée par l'emploi occupé; le cas échéant, l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers.

L'employé n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut d'employé saisonnier qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom doit être inscrit; seul l'employé qui remplit les deux (2) conditions prévues au présent article peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste, recourir à la procédure de règlement de griefs uniquement pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste de rappel.

Aux fins de l'application du paragraphe a) du présent article, sont comptabilisés comme jours de travail effectif, les jours pris en compensation des heures travaillées en surplus de celles requises durant la période de référence prévue à un régime d'horaire variable et créditées à taux normal<sup>43</sup>.

### **Processus de rappel et de mise à pied**

**11-49.12** L'emploi saisonnier est confié à l'employé saisonnier en disponibilité et inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée, à la condition que cet employé soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à un employé temporaire ou permanent. Malgré la définition d'emploi saisonnier prévue au paragraphe e) de l'article 1-1.01, cet emploi peut être d'une durée inférieure à trois (3) mois consécutifs.

Malgré les dispositions qui précèdent, lorsque ledit emploi peut être occupé par un ou plusieurs employés, pour une période prévisible ne pouvant excéder vingt et un (21) jours consécutifs, l'employeur n'est pas tenu de confier ledit emploi à un employé saisonnier; il en est de même si le travail à accomplir est en dehors de la période d'emploi prévue à la liste de rappel de l'employé.

Lorsque l'employeur procède au rappel ou à la mise à pied des employés saisonniers, il doit le faire par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache, selon l'ordre de priorité suivant :

- au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée;
- à la mise à pied, en suivant l'ordre inverse d'inscription sur la liste de rappel visée. Cette mise à pied n'est assujettie à aucune période minimale d'emploi et, sans restreindre l'application de l'article 11-49.02, peut survenir en tout temps avant l'expiration de la période prévue d'emploi.

**11-49.13** Lors du rappel, l'employeur avise l'employé au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé saisonnier doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger de l'employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employé saisonnier n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

---

<sup>43</sup> Cet article ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter l'article A-11.1 de l'Annexe A.

**11-49.14** Lorsque l'employeur décide de combler un emploi saisonnier, il offre en priorité ledit emploi à un employé saisonnier inscrit dans une banque de candidatures qualifiées valide de la classe d'emplois concernée pour qui l'emploi constituerait une promotion telle qu'elle est définie à l'article 5-20.09.

L'employeur détermine les critères et les conditions entourant l'exercice de ce droit et il en informe le syndicat à l'avance afin de lui permettre de formuler des recommandations.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également lorsque l'employeur décide de les modifier.

Dans ce cas, l'employé conserve son statut d'employé saisonnier. Toutefois, l'acquisition de son nouveau droit de rappel est régie par les dispositions de l'article 11-49.11.

Son rang sur la liste, le cas échéant, est déterminé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 11-49.06.

Les dispositions des sections 10-46.00 et 10-47.00 ne s'appliquent pas dans ce cas.

À défaut de satisfaire aux exigences de l'emploi, l'employé reprend les droits et avantages découlant de son droit de rappel sur sa liste de rappel d'origine.

**11-49.15** Les modifications résultant du règlement, par entente ou suite à une décision arbitrale, d'un grief concernant le rang d'un employé saisonnier ne sont inscrites et effectives que lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel suivant la date à laquelle un tel règlement est intervenu.

**Perte du droit de rappel**

**11-49.16** L'employé saisonnier perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- démission, congédiement administratif ou disciplinaire, retraite;
- interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel d'employés saisonniers pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs;
- suite à la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus à l'article 11-49.13, défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée lors de l'avis de rappel prévu à l'article 11-49.13, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

**11-50.00 Conditions de travail des employés d'un bureau de Revenu Québec à l'extérieur<sup>44</sup>**

**11-50.01** Les dispositions des sections 6-23.00, 6-24.00, 6-25.00 sauf l'article 6-25.01, 7-27.00, 8-32.00 et 11-48.00 de la présente convention collective ainsi que les lettres d'entente s'y rapportant, le cas échéant, ne s'appliquent pas à l'employé d'un bureau de Revenu Québec à l'extérieur.

**11-50.02** Les dispositions des articles 10-46.04 à 10-46.11 de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cet employé.

**11-50.03** Certaines conditions de travail de ces employés sont réglementées par la *Directive concernant les indemnités et les allocations versées aux employés affectés au bureau de Toronto* (CRH-2216). L'employé qui se croit lésé par l'interprétation ou par l'application de cette directive peut soumettre son grief selon la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage prévue aux sections 3-12.00 et 3-13.00 de la présente convention collective.

**11-50.04** L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation au sujet de certaines conditions de travail des employés d'un bureau de Revenu Québec à l'extérieur après avoir pris avis du syndicat. Lorsqu'une modification a pour effet de modifier à la baisse le régime existant, telle modification ne peut être applicable à l'égard de l'employé pendant la durée d'une affectation en cours, à l'exclusion de toute période de prolongation ou de renouvellement.

**11-50.05** Un congé demandé en vertu des articles 8-31.01 ou 8-31.04 ne peut être accordé à l'employé pendant que ce dernier est en affectation au sens de la directive mentionnée à l'article 11-50.03.

Cependant, un congé demandé en vertu de l'article 8-31.01 doit être accordé à l'employé qui désire suivre son conjoint en affectation au sens de la même directive, et ce, pour la durée de son affectation.

---

<sup>44</sup> Cette section ne s'applique pas au personnel ouvrier.

## **11-51.00 Conditions particulières**

### **Prêt de service auprès des réseaux**

**11-51.01** Un employé peut, avec son consentement, être prêté à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, des commissions scolaires ou de la santé et des services sociaux pour la période et aux conditions convenues entre celui-ci, l'employeur et l'institution qui requiert ses services.

**11-51.02** Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 8-30.00, 8-34.00, 8-35.00 et 10-41.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe d'employés auquel l'employé est assimilé, s'appliquent.

Aux fins de l'application de la procédure de règlement de griefs, l'employé peut uniquement contester l'application ou l'interprétation des dispositions de la présente convention collective qui lui demeurent applicables, et ce, en soumettant son grief à l'employeur conformément à la section 3-12.00.

**11-51.03** L'entente convenue à l'article 11-51.01 doit prévoir les recours de l'employé en cas de désaccord sur les dispositions qui s'appliquent en remplacement des dispositions des sections énumérées au premier alinéa de l'article 11-51.02.

### **Prêt de service auprès d'un tiers**

**11-51.04** Aux fins de la présente section, l'expression «tiers» désigne une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec* et autre qu'une institution prévue à l'article 11-51.01.

**11-51.05** Un employé peut, avec son consentement, être prêté à un tiers pour la période et aux conditions convenues entre l'employé, l'employeur et le tiers qui requiert ses services. Le cas échéant, l'employeur et le syndicat peuvent convenir des modalités du prêt de service.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'employé visé par une entente de prêt de service.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, par entente, de modifier certaines dispositions de la convention collective parmi les matières prévues à l'article 11-51.02, pour la durée du prêt de service.

Lorsqu'un employé est prêté à un tiers, l'employeur en informe le syndicat.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**11-51.06** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 12-52.00 Durée de la convention collective

**12-52.01** Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective est en vigueur à compter de la signature et jusqu'au 31 mars 2026.

**12-52.02** Les dispositions suivantes prennent effet le 1<sup>er</sup> avril 2020 :

- Rémunération : l'article 10-40.03 pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021
- Taux et échelles de traitement : Annexe C

Les dispositions suivantes prennent effet le 1<sup>er</sup> avril 2021 :

- Rémunération : l'article 10-40.03 pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022
- Taux et échelles de traitement : Annexe C

Les dispositions suivantes prennent effet le 1<sup>er</sup> avril 2022 :

- Rémunération : l'article 10-40.03 pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023
- Taux et échelles de traitement : Annexe C
- Assurance : l'article 9-38.14

#### *Rappel de traitement et primes<sup>45</sup>*

**12-52.03** Les sommes de rappel de traitement et de primes résultant de l'application de 12-52.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la signature de la présente convention collective.

Les sommes prévues au premier alinéa sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020.

Au plus tard (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date du versement des sommes en application du premier alinéa ainsi que leur dernière adresse connue.

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date du versement des sommes prévues en application du premier alinéa, doit faire sa demande à la Direction générale des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa précédent. Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées à cet employé. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

---

<sup>45</sup> Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique et versées en période de pandémie, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celle de la signature de la convention collective, sur les majorations prévues à l'article 10-40.03, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenus ou déterminés pendant la pandémie soit, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique qui ont été versés en période de pandémie, ne sont pas visés par les majorations énoncées à l'article 10-40.03, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

## **12-53.00 Dispositions transitoires**

**12-53.01** Avant l'échéance de la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder à l'appropriation, avec ou sans modifications, des politiques, directives et règlements mentionnés à la Convention collective des fonctionnaires 2010-2015 et à la Convention collective des ouvriers 2010-2015 qui, en date de la signature de la convention collective, n'ont pas été adoptés par le Conseil d'administration. Préalablement à l'appropriation des politiques, directives et règlements, Revenu Québec procédera à la consultation du syndicat, suivant les modalités convenues par les parties, le 6 novembre 2013, soit:

1. Tout avis de consultation du syndicat par Revenu Québec selon les termes de la convention est acheminé au bureau de la présidente générale;
2. Le SFPQ avisera Revenu Québec des noms des représentants du syndicat (2 membres du CRP et 2 conseillers) qui assisteront à la rencontre intersyndicale sur les modifications envisagées par l'employeur;
3. Les représentants du SFPQ qui ont assisté à la rencontre intersyndicale convoqueront les membres syndicaux du CRP pour les informer des modifications envisagées par l'employeur;
4. Si des précisions sont nécessaires sur les modifications envisagées, le syndicat communique avec le représentant de l'employeur préalablement identifié;
5. Le syndicat fait parvenir à l'employeur, dans un délai de 30 jours suivant la rencontre prévue au point 3 avec les membres du CRP, ses commentaires sur les modifications envisagées;
6. L'employeur effectue une rétroaction auprès du syndicat 30 jours suivant la réception de ses commentaires.

Lorsque le Conseil d'administration de Revenu Québec procède à l'adoption d'une politique, directive ou un règlement, cette politique, directive ou règlement devient applicable et remplace la référence mentionnée à la convention collective.

Entre-temps, si des modifications sont apportées, par le Conseil du trésor, à l'une des politiques, directives ou règlements mentionnés à la Convention collective des fonctionnaires 2010-2015 ou à la Convention collective des ouvriers 2010-2015, Revenu Québec s'engage à consulter le syndicat selon les mêmes modalités établies.

*Congés mobiles*

**12-53.02** À compter de la signature de la convention collective, un jour de congé mobile est introduit et peut être utilisé selon les dispositions de l'article 8-36.14.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, deux jours de congé mobile sont octroyés annuellement, selon les dispositions de l'article 8-36.14.

*Contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie*

**12-53.03** L'ajustement de la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie résultant de l'application de l'article 9-38.14 sera versé au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la signature de la présente convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1**  
**CONCERNANT L'INTÉGRATION D'UNE MESURE DE STABILITÉ EN EMPLOI**

CONSIDÉRANT l'importance accordée par l'employeur visant à favoriser et à encourager la rétention de son personnel;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de reconnaître la stabilité à l'emploi de Revenu Québec;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'établir les constats de cette mesure;

Une mesure temporaire et progressive est introduite à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 pour une période de trois (3) ans. Celle-ci est applicable pour les employés ayant atteint deux (2), trois (3) et cinq (5) années et plus d'ancienneté. Les employés visés pourront recevoir un montant maximal pouvant atteindre 1 500 \$, et ce, en fonction des modalités prévues pour chacun des exercices suivants :

**1. Exercice du 1<sup>er</sup> avril 2023**

- a. Les employés ayant atteint deux (2) ans d'ancienneté, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté recevront un montant forfaitaire de 500 \$;
- b. Les employés ayant atteint trois (3) ans d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté recevront un montant forfaitaire de 1 000 \$;
- c. Les employés ayant atteint cinq (5) ans et plus d'ancienneté recevront le montant forfaitaire maximal de 1 500 \$.

**2. Exercice du 1<sup>er</sup> avril 2024**

- a. Les employés ayant atteint deux (2) ans d'ancienneté, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté recevront un montant forfaitaire de 500 \$;
- b. Les employés ayant atteint trois (3) ans d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté et n'ayant pas reçu la totalité du montant maximal pouvant être versé recevront un montant forfaitaire de 1 000 \$;
- c. Les employés ayant atteint cinq (5) ans et plus d'ancienneté et n'ayant pas reçu la totalité du montant maximal pouvant être versé recevront 500 \$;
- d. Les employés visés devront être à l'emploi au moment du versement.

**3. Exercice du 1<sup>er</sup> avril 2025**

- a. Les employés ayant atteint deux (2) ans d'ancienneté, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté recevront un montant forfaitaire de 500 \$;
- b. Les employés ayant atteint trois (3) ans d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté et n'ayant pas reçu la totalité du montant maximal pouvant être versé recevront un montant forfaitaire de 1 000 \$;
- c. Les employés ayant atteint cinq (5) ans et plus d'ancienneté et n'ayant pas reçu la totalité du montant maximal pouvant être versé recevront 500 \$;
- d. Les employés visés devront être à l'emploi au moment du versement.

Le versement de ces montants forfaitaires sera effectué dans les soixante (60) jours suivant chacun des exercices.

Malgré ce qui précède, pour les exercices prévus les 1<sup>er</sup> avril 2024 et 1<sup>er</sup> avril 2025, les modalités suivantes s'appliquent :

- L'employé visé ayant quitté son emploi au moment du versement ne recevra pas le montant forfaitaire prévu.
- À l'exception des employés bénéficiant d'une retraite progressive, les employés en congé sans traitement conformément aux dispositions prévues à la section 8-31.00 recevront le montant prévu à chacun des exercices, s'ils sont en emploi, dans les soixante (60) jours suivant leur retour.

Aux fins de la présente lettre d'entente, la notion d'ancienneté se définit comme prévu à la section 5-18.00.

Au terme de la mesure, un bilan sera réalisé afin d'établir les constats.

La présente lettre d'entente prend fin au terme des trois (3) exercices et au plus tard au 31 mars 2026.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2  
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PARITAIRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL  
EN MODE HYBRIDE**

CONSIDÉRANT la volonté des parties de discuter des enjeux relativement à la prestation de travail en mode hybride;

Les parties conviennent de créer dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective, un comité paritaire portant sur le mode d'organisation du travail qu'est le télétravail en mode hybride.

Celui-ci est composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre de ressources additionnelles qu'elles jugent utiles.

Ce comité est créé pour la durée de la convention collective et a pour objet de discuter des enjeux et des observations et ainsi faire des recommandations.

Le comité sur le télétravail exerce un rôle informatif et consultatif concernant le télétravail en mode hybride.

Le mode de fonctionnement de ce comité sera convenu par les parties.

La présente lettre d'entente prend fin au 31 mars 2026.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3  
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE VALORISATION DE L'EXPERTISE,  
L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION ET LA CLASSIFICATION**

CONSIDÉRANT que les parties ont manifesté le souhait de convenir d'une entente négociée relativement aux conditions de travail des PBTO pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2026;

CONSIDÉRANT que les parties sont disposées à poursuivre leurs discussions concernant l'expertise, l'attraction et la rétention et la classification des PBTO;

CONSIDÉRANT que Revenu Québec vise à demeurer un employeur de choix et de référence pour la qualité de ses services à la clientèle et de son expertise, les parties proposent d'inclure à la convention collective une lettre d'entente à l'effet :

De créer, dès la signature de la convention collective, un comité paritaire de valorisation des éléments portant sur l'expertise, l'attraction et la rétention et sur la classification du personnel de bureau, technicien et ouvrier.

Le comité a pour mandat

1. De dresser un portrait de la situation en matière d'expertise, d'attraction et de rétention des emplois de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et ouvriers de Revenu Québec;
2. D'analyser les moyens d'attirer, de préserver et de développer l'expertise générale et spécifique des emplois, en utilisant des critères objectifs qu'il détermine, en fonction des besoins organisationnels significatifs;
3. De formuler des recommandations, conjointes ou non, sur les mesures de valorisation à être présentées aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois suivant la signature de la convention collective;
4. D'établir les principes visant à régler les griefs et appels de classement liés à l'intégration à la structure de classification et de rémunération.

### **Règlement des litiges**

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire.

Le comité a pour mandat de :

- Faire la collecte, et ce, dans les 45 jours suivant la création du comité, de tous les griefs et appels de classement liés à l'intégration à la structure de classification et de rémunération;
- Signaler au comité les situations apparentées aux litiges visés ;
- Collaborer afin de tenter de dégager des solutions satisfaisantes pour le règlement des litiges visés et les situations apparentées.

En cas de règlements obtenus, le syndicat s'engage à se désister de tous les litiges visés par des ententes.

Aux fins de la présente lettre d'entente, l'employeur s'engage à libérer une ressource additionnelle sans perte de traitement, étant entendu que ce traitement, aux fins du remboursement, ne puisse excéder le maximum de l'échelle de traitement le plus élevé d'une classe d'emplois du personnel de bureau, techniciens et ouvriers.

L'employeur s'engage également à rembourser le syndicat d'un montant correspondant à 15 % du traitement brut, comme établi au paragraphe précédent, en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux.

Advenant que cette ressource additionnelle soit un employé de Revenu Québec, l'employeur s'engage à libérer cet employé sans perte de traitement.

La présente lettre d'entente prend fin au 31 mars 2026.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4  
CONCERNANT LA RÉVISION GLOBALE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL  
OCCASIONNEL EN ACQUISITION DE DROIT (APPEL OU RAPPEL), AFFECTÉ AUX ÉQUIPES  
VOLANTES (SUR LISTES D'APPEL) ET SAISONNIER (SUR LISTES DE RAPPEL) À LA  
DIRECTION GÉNÉRALE DU CENTRE GOUVERNEMENTAL DE TRAITEMENT MASSIF  
(DGCGTM)**

**Mandat** : Réviser globalement les conditions de travail du personnel occasionnel en acquisition de droit (appel ou rappel), affecté aux équipes volantes (sur listes d'appel) et saisonnier (sur listes de rappel) afin de répondre aux enjeux des deux (2) parties.

À défaut d'entente dans un délai de douze (12) mois à compter de la formation du comité, les dispositions prévues à la présente convention collective ainsi que celles prévues à l'entente intervenue le 14 novembre 2017 entre Revenu Québec et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, concernant les conditions de travail applicables aux employés occasionnels affectés aux équipes volantes, s'appliqueront.

**Composition** : Comité paritaire formé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat. Selon les besoins, le comité peut convenir de s'adjoindre toute personne ressource qu'il juge appropriée.

**Modalités** : Comité formé dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la présente convention collective. Dans le cadre du mandat, le comité établit les modalités que les parties jugent nécessaires au bon fonctionnement ainsi que le calendrier de ses rencontres.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5  
CONCERNANT LES GRIEFS RELATIFS  
AUX CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES**

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les griefs déposés en vertu d'une convention collective antérieure seront traités en vertu de la procédure de règlement de grief et arbitrage de la convention collective en cours.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6  
CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE**

Les griefs déposés en vertu de l'article 7-26.06 de la présente convention collective sont entendus en priorité devant un arbitre préalablement choisi à cette fin par les parties.

Les arbitres désignés sont choisis parmi ceux ayant un contrat signé avec les parties.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7**  
**CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES**  
**À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**  
**COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**  
**ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE**

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement comportant pour l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. L'employé à temps complet qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. L'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment l'employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.
3. Les conditions de travail applicables, y compris celles concernant un jour férié et chômé, sont celles d'un employé à temps partiel, c'est-à-dire celles d'un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective. Il est par ailleurs entendu :
  - a) que l'employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps partiel;
  - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien de l'employé;
  - c) que durant le congé compensatoire, l'employé visé au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des jours de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employé remet le traitement versé en trop;
  - d) qu'à la rupture du lien d'emploi ou au terme du 60<sup>e</sup> jour suivant la fin de l'entente d'ARTT «accumulation d'un congé compensatoire», l'employeur identifie le solde des congés compensatoires accumulés et non utilisés, qui ne pourront plus être utilisés, et procédera au paiement en précisant le nombre d'heures correspondant au congé;
  - e) que l'adhésion de l'employé à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 9-38.19 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 9-38.04.

4. Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 9-38.28 :

«Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps partiel est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues à l'horaire de l'employé au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois.»

5. Pour l'employé assujéti à un aménagement, sont aussi considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.
6. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.
7. Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.
8. Disposition transitoire applicable relative à l'article 3 d):

Pour l'employé dont l'entente d'aménagement a pris fin, les parties conviennent que la banque de congés cumulés «accumulation de congés compensatoires» antérieurement à la présente convention collective devra être utilisée, sous réserve des besoins du service et de l'autorisation de l'employeur, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective. Au terme de ce délai, la banque de congés cumulés sera monnayée.

9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8  
CONCERNANT LES HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT  
À L'EXTÉRIEUR DU CANADA**

Malgré la section 10-41.00, les heures effectuées en déplacement lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors des heures normales de travail de l'employé ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder l'équivalent de sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les règles mentionnées à l'alinéa précédent s'appliquent également lors du retour de l'employé.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Canada et dont le lieu de destination est différent du port d'attache de l'employé, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9  
CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR  
DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET  
DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE**

Bien que l'employeur ait cessé d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000, les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 9-38.07, 9-38.08 et 9-38.10 de la présente convention collective, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu à l'article 9-38.10 de la présente convention collective, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :
  - a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
  - b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;
  - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
  - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
  - e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

- f) la transmission à l'employeur de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur. De plus, la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges. Lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;
  - g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;
  - h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.
3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire, et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention collective à la section 9-38.00.
  4. À la demande de l'une des parties, les parties se rencontrent pour aborder la question des différentes unités de négociation associées.
  5. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10  
CONCERNANT LA SIMPLIFICATION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE  
DES LIBÉRATIONS SYNDICALES**

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'engager dans une démarche conjointe visant à simplifier la gestion administrative des libérations syndicales en préconisant l'utilisation de la gestion électronique.

Les parties conviennent de ce qui suit :

De créer un comité paritaire, dès la signature de la convention collective, constitué de deux (2) représentants de chacune des parties. Selon les besoins, le comité peut convenir de s'adjoindre toute personne-ressource.

Le comité devra établir les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement ainsi que le calendrier de ses rencontres.

Le comité a pour mandat d'identifier conjointement des solutions visant à simplifier la transmission, l'autorisation et la comptabilisation des libérations syndicales.

Toute modification sera sans frais supplémentaires pour le syndicat.

La présente lettre d'entente prend fin au 31 mars 2026.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11  
CONCERNANT LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES APPLICABLE À  
L'EMPLOYÉ POUR QUI L'ACCESSION À LA CLASSE D'EMPLOI CONSTITUERAIT UNE  
PROMOTION DANS LE CADRE D'UN PROCESSUS DE DOTATION INTERNE**

***Champ d'application***

L'employé régulier qui estime qu'il y a eu une irrégularité ou une illégalité dans la procédure utilisée pour son admission ou son évaluation, dans le cadre d'un processus de dotation interne et pour qui l'accession à la classe d'emplois constituerait une promotion, peut recourir à la présente procédure de traitement des plaintes.

**ÉTAPE 1 – DISCUSSION INFORMELLE**

- 1.1 À la suite de l'avis de l'employeur l'informant d'une décision concernant le traitement de sa candidature, l'employé qui désire obtenir de l'information ou qui est en désaccord communique avec l'intervenant identifié dans l'appel de candidatures.
- 1.2 La discussion informelle représente une occasion d'échanger de l'information afin que l'employé dont la candidature n'a pas été retenue puisse comprendre la décision et en discuter. Elle est réalisée par la personne responsable du concours ou de la réserve de candidatures ou par une autre personne désignée par celle-ci.

**ÉTAPE 2 – RENCONTRE DU COMITÉ PARITAIRE**

- 2.1 À la suite de la discussion informelle et au plus tard quinze (15) jours suivant la transmission par l'employeur de l'avis l'informant d'une décision, l'employé qui demeure en désaccord doit informer l'employeur par un avis écrit.
- 2.2 Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis écrit de l'employé à l'effet qu'il est en désaccord avec la décision, l'employeur convoque une rencontre du comité paritaire.
- 2.3 La rencontre du comité paritaire est préalable à la plainte écrite. Elle vise à discuter du désaccord et permet aux parties de mettre en commun l'information pertinente afin que chacune d'elles comprenne la position de l'autre. En cas de maintien du désaccord, le comité en informe par écrit l'employé et l'employeur.
- 2.4 Le comité, auquel l'employé assiste, est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Toutefois, les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre.
- 2.5 L'employé qui fait défaut de transmettre dans les délais prescrits l'avis prévu à l'article 2.1 est considéré avoir renoncé à son droit de déposer une plainte. Il en est de même pour l'employé qui ne se présente pas à la rencontre.

### ÉTAPE 3 – PLAINTÉ ÉCRITE

- 3.1 Lorsque le désaccord persiste, l'employé peut transmettre à l'employeur une plainte écrite, dans les trente (30) jours suivant la rencontre du comité paritaire.
- 3.2 Pour être recevable, la plainte doit porter sur un motif prévu au champ d'application. La plainte doit comprendre le nom de l'employé, ses coordonnées ainsi que le numéro de l'appel de candidatures visé par la plainte. Elle doit aussi comprendre un exposé sommaire des faits et des motifs invoqués ainsi que les conclusions recherchées.
- Malgré ce qui précède, le choix d'un moyen d'évaluation, son contenu, sa valeur dans la procédure d'évaluation ainsi que la détermination du seuil de passage ne peuvent faire l'objet d'une plainte.
- De même, l'étape de la présélection visant à retenir les candidats qui répondent le mieux aux besoins liés à l'emploi ne peut faire l'objet d'une plainte.
- 3.3 L'employeur répond à l'employé par écrit dans les 30 jours de la transmission de sa plainte. Une copie de la réponse est transmise aux membres du comité paritaire.

### ÉTAPE 4 – ARBITRAGE

- 4.1 Dans les trente (30) jours suivant la transmission de la réponse de l'employeur à la plainte, l'employé peut, après en avoir avisé l'employeur, référer sa plainte à l'arbitrage qui sera inscrite au rôle selon les modalités prévues à l'article 3-13.02 de la présente convention collective.
- 4.2 L'arbitre est choisi conjointement à partir de la liste convenue par les parties. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.
- 4.3 La compétence de l'arbitre porte sur l'application de la Directive sur la dotation des emplois et se limite à l'objet de la plainte transmise à l'employeur conformément au champ d'application et à l'article 3.2.
- La décision ne peut avoir pour effet d'annuler une nomination. Toutefois, si l'arbitre constate qu'il y a eu une irrégularité ou une illégalité dans le cadre de l'admission ou lors de l'évaluation du candidat, il pourra demander à l'employeur de reprendre, pour le candidat, l'étape où il y a eu irrégularité ou illégalité et de lui permettre, s'il y a lieu, de poursuivre les étapes pouvant mener à une qualification pour un emploi semblable.
- 4.4 La décision est rendue dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries. La décision doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

**AUTRES DISPOSITIONS**

- 5.1 Chacun des délais prévus à la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12  
CONCERNANT LES RÉGIMES COLLECTIFS**

Advenant que des modifications législatives soient adoptées relativement au régime de retraite, celles-ci s'appliqueront aux employés de Revenu Québec.

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congé parental pour tous les travailleurs du Québec, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur les dispositions de la convention collective.

Advenant que des modifications soient adoptées à la suite des travaux du comité sur les droits parentaux, celles-ci s'appliqueront aux employés de Revenu Québec.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13  
CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES  
VISÉS PAR L'UNITÉ D'ACCREDITATION**

La *Directive sur la dotation des emplois d'étudiants et de stagiaires (CRH-2101)* s'applique aux étudiants et stagiaires avec les adaptations nécessaires.

Les conditions de travail des étudiants et des stagiaires sont celles applicables à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an avec les adaptations prévues à la présente lettre d'entente.

Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, un groupe de travail paritaire est mis en place relativement à la rémunération des étudiants et des stagiaires. Le groupe de travail a 6 (six) mois pour réaliser ses travaux. La section « Rémunération » prévue à l'annexe de la *Directive sur la dotation des emplois d'étudiants et de stagiaires (CRH-2101)* s'applique jusqu'à l'entrée en vigueur des résultats de ces travaux.

**Particularités pour certaines sections de la convention collective**

**La section 5-15.00** ne s'applique pas à l'employé étudiant ou stagiaire jusqu'à l'entrée en vigueur des résultats des travaux du groupe de travail paritaire, lequel identifiera les adaptations qui y sont nécessaires.

**La section 5-18.00** s'applique en faisant les adaptations suivantes :

- L'ancienneté de l'étudiant ou du stagiaire est constituée de ses périodes d'emploi à titre d'étudiant ou de stagiaire depuis la signature de la présente convention collective, excluant les périodes de mise à pied.

Pour l'étudiant ou le stagiaire dont l'horaire de travail prévoit une ou des journées dont la durée est inférieure à 7 h, l'ancienneté s'accumule au prorata, en fraction de jour.

- Si l'étudiant ou le stagiaire est embauché à titre d'employé occasionnel ou saisonnier ou à titre d'employé temporaire, l'ancienneté accumulée à titre d'étudiant ou de stagiaire qui n'a pas été perdue en application de l'article 5-18.05 peut être reconnue au même effet que si elle avait été accumulée à titre d'employé occasionnel.

**La section 5-19.00** ne s'applique pas à l'employé étudiant ou stagiaire.

**La section 5-20.00** ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire à l'exception de l'article 5-20.17 qui s'applique selon l'adaptation suivante :

- L'étudiant ou le stagiaire est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il est apparié.

**La section 8-30.00** ne s'applique pas à l'employé étudiant ou stagiaire jusqu'à l'entrée en vigueur des résultats des travaux du groupe de travail paritaire, lequel discutera des modalités relatives à l'horaire de travail et identifiera les adaptations qui y sont nécessaires, le cas échéant.

**La section 8-31.00** ne s'applique pas à l'employé étudiant ou stagiaire.

**La section 10-40.00** ne s'applique pas à l'employé étudiant ou stagiaire jusqu'à l'entrée en vigueur des résultats des travaux du groupe de travail paritaire, lequel identifiera les adaptations qui y sont nécessaires.

**La section 10-41.00** ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire. Les heures supplémentaires sont calculées de la manière suivante :

- Seules sont considérées comme des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine. Lorsqu'un étudiant ou un stagiaire doit effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré à raison d'une fois et demie son taux de traitement horaire. La majoration de 6,5 % ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

**La section 10-42.00** s'applique à l'étudiant et au stagiaire à l'exception des articles 10-42.07 et 10-42.08.

**La section 11-49.00** ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire à l'exception des articles 11-49.01 à 11-49.03.

**LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1  
CONCERNANT LE SOLDE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES  
ACCUMULÉES AU TERME DE L'ANNÉE FINANCIÈRE**

Préalablement au terme de l'année financière, l'employeur rend disponible à l'employé le solde de ses congés accumulés en compensation des heures supplémentaires effectuées, et ce, au même moment où il rend l'information disponible au supérieur immédiat.

L'employé qui le souhaite pourra ainsi rencontrer son supérieur immédiat concernant l'application de l'article 10-41.03.

**LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 2  
CONCERNANT LE RECOURS À UN MÉDECIN  
CHOISI CONJOINTEMENT PAR LES PARTIES**

Afin de faciliter et accélérer le traitement des dossiers pour lesquels est nécessaire le recours à un médecin choisi conjointement par les parties, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention collective pour une mise à jour de la liste de médecins qu'ils acceptent d'utiliser aux fins des articles 4-14.08, 9-38.03, 9-38.24 et 9-38.25 et qui a été établie en fonction de la lettre d'intention numéro 3 de la Convention collective 1998-2003.

Cette liste, qui est établie par spécialité, doit préciser les paramètres selon lesquels doit s'effectuer le choix d'un médecin parmi ceux inscrits. Ces paramètres réfèrent notamment à la spécialité et à la disponibilité du médecin ainsi qu'au lieu de résidence de l'employé.

**LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 3  
VISANT À ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Nonobstant les dispositions de la convention collective 2020-2026, lorsqu'il en est possible et souhaitable pour les parties, ces dernières s'engagent à contribuer au développement durable en encourageant l'utilisation des versions électroniques des documents disponibles sous forme écrite.

**LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 4  
CONCERNANT LA FLEXIBILITÉ QUANT À L'UTILISATION  
DES CONGÉS DE MALADIE**

**Congé maladie - Santé**

Afin de permettre davantage de flexibilité quant à l'utilisation des congés de maladie et sans restreindre la portée des autres congés applicables, l'employé peut, sur demande présentée à l'employeur et sous réserve des besoins du service, s'absenter du travail, sans réduction de traitement, lors d'un rendez-vous avec un professionnel de la santé.

L'employé qui désire s'en prévaloir en précise les motifs. L'employeur peut en tout temps demander une preuve justifiant l'absence.

Ces congés peuvent être utilisés en jour, demi-jour ou fractionnés en heures. Ceux-ci sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé. En aucun cas, l'employé ne peut excéder le solde de la réserve de congés de maladie.

## ANNEXE A

### CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES APPLICABLES AU PERSONNEL OUVRIER

Le 29 mai 2015, la Commission des relations de travail a confirmé par une décision la fusion de l'accréditation de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés avec celle de la catégorie des ouvriers. Découlant de cette décision, les parties ont convenu d'intégrer à la convention collective la catégorie des ouvriers et d'y prévoir une annexe identifiant les particularités qui leur sont propres.

Conformément à l'article 1-2.01, l'employé ouvrier est régi par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception des particularités suivantes qui lui sont applicables.

À moins qu'une disposition particulière soit prévue à l'Annexe A, à tous les articles de la convention collective du personnel de bureau, techniciens pour lesquels le terme «traitement» est utilisé, celui-ci devrait être remplacé par le terme «salaire» pour les fins de l'application des conditions de travail du personnel ouvrier.

#### **Chapitre 1-1.00 – Généralités**

##### **Section A - Interprétations**

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

- A-1.1** EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-huit heures et trois quarts ( $38 \frac{3}{4}$ );
- A-1.2** EMPLOI À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-huit heures et trois quarts ( $38 \frac{3}{4}$ ) mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quinze heures et demie ( $15 \frac{1}{2}$ );

#### **Chapitre 4-0.00 – Mesures administratives et disciplinaires**

##### **Section A – Mesures administratives et disciplinaires**

- A-4.1** Dans tous les cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle d'un employé, sauf s'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6-0.00 ou la section 9-39.00, le taux de salaire attribué doit être conforme au nouveau classement.

## **Chapitre 5-0.00 – Organisation de la carrière**

### **Section A – Classification et classement**

#### *Révision des taux de salaire*

**A-5.1** Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois de la catégorie du personnel ouvrier ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer un nouveau taux de salaire, l'employeur fixe, dans l'un ou l'autre de ces cas, un taux de salaire sur la base de la méthode d'évaluation des emplois développée dans le cadre de la refonte des structures de classification et de rémunération entrée en vigueur le 9 mai 2019 avec effet rétroactif au 19 mars 2016.

De plus, à la demande de la partie syndicale, la cueillette des données sera effectuée conjointement selon les modalités à déterminer entre les parties.

### **Section B – Appréciation de la performance**

**B- 5.1** L'appréciation de la performance de l'employé s'effectue au moins une (1) fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année d'ancienneté à un moment déterminé à l'avance ou, à défaut, au plus tard à la date où est complétée l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date indiquée ci-dessus l'appréciation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la période d'emploi de l'employé est terminée, ce délai n'est pas prolongé.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans salaire, durant la période en cause.

Dans le cas d'un employé temporaire, l'appréciation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue au premier alinéa de l'article 5-17.04, à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre temporaire.

## **Section C - Statut de permanent**

- C-5.1** Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire qui est mis à pied pour manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00 au cours de la période prévue à l'article 5-17.01 est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00.

Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire dans une classe d'emplois de Revenu Québec comportant pour le même nombre d'heures un taux de salaire supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et à qui il n'est pas octroyé le statut de permanent est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00, et ce, sous réserve du droit pour l'employeur de le congédier.

L'alinéa précédent s'applique également à l'employé saisonnier nommé à titre temporaire, dans la même classe d'emplois que celle occupée à titre d'employé saisonnier ou dans une classe d'emplois comportant pour le même nombre d'heures un taux de salaire égal, pour qui un motif administratif est à l'origine de la fin d'emploi en cours de stage probatoire.

- C-5.2** Tout emploi vacant que l'employeur décide de combler conformément au paragraphe c) de l'article F-5.1 de la présente annexe doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel de Revenu Québec en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, pour autant que cet employé soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi à combler.

L'employeur transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger de l'employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

- C-5.3** Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. La classe d'emplois qui lui est attribuée est celle correspondant à la classe d'emplois qu'il détient à titre d'employé temporaire au moment de sa mise à pied. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou pour une période inférieure à un (1) an selon la durée du contrat qui lui est octroyé.

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

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

## Section D - Ancienneté

Aux fins de la présente section, un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts (7  $\frac{3}{4}$ ).

## Section E - Modification exceptionnelle des attributions

**E-5.1** L'employé qui, pendant les périodes prévues à l'article 4-14.12, se voit confier les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, reçoit pour la durée d'une telle modification à ses attributions, le taux de salaire de ladite classe d'emplois.

### Employés occasionnels ou saisonniers

**E-5.2** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

## Section F- Mouvements de personnel

### Processus de dotation

**F-5.1** Lorsque l'employeur décide de combler un emploi vacant, après modification au besoin, celui-ci est alors comblé par voie d'affectation, promotion ou recrutement selon les dispositions suivantes :

- a) l'employeur détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation et ce, après considération notamment des demandes dont il est question à l'article F-5.6;
- b) lorsque l'emploi peut être comblé par voie de promotion, l'employeur prend alors les mesures pour combler l'emploi par ce moyen ;
- c) si l'employeur n'a pas réussi à combler l'emploi selon les dispositions des paragraphes a) et b), ou lorsque pour l'emploi à combler la *Directive concernant la structure de classification des emplois des catégories de personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier (CRH-2010)* exige comme condition minimale d'admission la détention d'un diplôme d'études collégiales ou une équivalence en années d'expérience, une licence, un certificat ou une carte de membre ou lorsqu'il y a une pénurie de ressources internes, l'employeur peut alors avoir recours au recrutement à l'extérieur de Revenu Québec.

Les modes de dotation prévus au présent article s'appliquent également aux emplois qui requièrent des employés à temps partiel. Il est entendu qu'un employé à temps complet ne peut se voir placer unilatéralement dans un emploi requérant un employé à temps partiel mais que le processus inverse demeure possible, à savoir, l'employé à temps partiel dans un emploi requérant un employé à temps complet.

**F-5.2** L'employé à temps partiel peut postuler tout emploi requérant un employé à temps complet. Il est entendu que l'employé bénéficiant d'une semaine provisoirement réduite est considéré accepter son retour au travail à temps complet s'il est choisi pour combler un tel emploi.

**F-5.3** Avant de combler un emploi requérant un employé à temps complet par voie de promotion, l'employeur doit procéder par l'affectation d'un employé permanent à temps partiel, lorsque

l'employé en a fait la demande conformément à l'article F-5.6 avant que la décision de combler l'emploi ne soit prise, et qu'il est qualifié pour accomplir les attributions de l'emploi vacant.

Il est entendu que cette priorité d'emploi ne s'applique pas à l'employé dont la semaine a été provisoirement réduite, ni à l'employé en retraite progressive.

**F-5.4** Malgré les dispositions prévues aux articles F-5.1 et F-5.3 et sous réserve du droit pour l'employeur de procéder par affectation, tout emploi vacant doit, une fois que la décision de le combler a été prise, être comblé en priorité par un employé dont la classe d'emplois correspond au niveau de mobilité de l'emploi à combler se retrouvant dans l'un des groupes suivants :

- a) les employés mis en disponibilité ou en transition de carrière;
- b) les employés faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, notamment suite à l'application des dispositions de l'article 4-14.08;
- c) les employés visés au paragraphe d) de l'article 6-24.07;
- d) les employés qui cessent d'être députés à l'Assemblée nationale;
- e) les employés qui cessent d'exercer à temps plein une charge publique élective autre que celle de député à l'Assemblée nationale;
- f) les employés qui cessent d'être employés dans le cabinet du lieutenant-gouverneur, dans un cabinet d'un ministre ou dans un cabinet d'une personne visée au premier alinéa de l'article 124.1 de la *Loi sur l'Assemblée nationale* (chapitre A-23.1) ou comme membre du personnel d'un député;
- g) les employés visés à l'article F-5.11.

**F-5.5** L'employé qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation de la présente section soumet son grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, dans les trente (30) jours suivant la période prévue à l'article F-5.17, 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.

## Affectation

- F-5.6** L'employé qui désire une nouvelle affectation en avise l'employeur qui verse cette demande dans une banque interne d'informations.
- F-5.7** Toute demande versée à l'une ou l'autre des banques d'informations est conservée pendant un (1) an, après quoi elle est détruite à moins que l'employé ne manifeste le désir de maintenir sa demande pour une (1) année additionnelle.
- F-5.8** Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 6-25.00, l'employeur doit procéder à l'affectation d'un employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y retrouvent, l'employeur peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.

## Promotion

- F-5.9** La promotion signifie l'accession d'un employé à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

L'employé qui est qualifié à la suite d'un processus de dotation externe à une classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel ouvrier, bénéficie du paragraphe b) de l'article F-5.1 si l'accession à cette classe constitue pour lui une promotion au sens du présent article.

- F-5.10** La nomination et le nouveau taux de salaire de l'employé déclaré apte à la promotion prennent effet à la date effective de la qualification, ou, si l'employé n'est pas encore en fonction, à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles attributions.
- F-5.11** L'employé promu à une classe d'emplois prévoyant un stage probatoire lors de la promotion qui ne réussit pas son stage, se voit réinstallé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de salaire auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans cette classe d'emplois.

En application du présent article relativement au classement et au taux de salaire, l'employé peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, s'il n'exerce pas le recours prévu par les conditions de travail applicables pendant son stage probatoire.

- F-5.12** Sous réserve de l'article F-5.4, l'employeur peut utiliser l'employé visé à l'article F-5.11 à d'autres emplois à Revenu Québec pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.
- F-5.13** L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection relié à la promotion ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé l'employeur.

L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de salaire de sa journée normale de travail.

L'employé à temps partiel appelé à siéger comme membre de jury un jour qui ne correspond pas à ceux prévus à son horaire est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

**F-5.14** Le nom des personnes déclarées aptes par l'employeur à la suite d'un concours de promotion est fourni au syndicat par l'autorité compétente.

De plus, l'autorité compétente informe le syndicat de la prolongation d'une liste de déclaration d'aptitudes d'un concours mentionné à l'alinéa précédent.

**F-5.15** L'employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation ou la promotion, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour participer à cette activité.

**F-5.16** L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques 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.

Toutefois, la durée d'une modification temporaire aux attributions en raison des nécessités du service ne doit pas excéder dix (10) 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.

**F-5.17** Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé permanent appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité égal ou supérieur à l'emploi à combler.

Lorsque l'employeur n'a pas désigné un employé en application de l'alinéa précédent et qu'il y a une banque de candidatures qualifiées dans laquelle sont inscrits des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, l'employeur détermine, après considération des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'un d'eux.

Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de dix (10) mois.

Aux fins du présent article, on entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

### Frais de déplacement

**F-5.18** L'employé qui est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection prévu à l'article F-5.13 ou qui participe à une activité de sélection reliée à la promotion, est assujéti aux dispositions de la section 10-47.00 concernant les frais de déplacement.

Il en est de même pour l'employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre affichée d'affectation.

### Employés occasionnels ou saisonniers

**F-5.19** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions de l'article F-5.16.

### Procédure de traitement des plaintes

**F-5.20** L'employé régulier pour qui l'accession à l'emploi constituerait une promotion qui estime qu'il y a eu une irrégularité ou une illégalité dans la procédure utilisée pour son admission ou son évaluation, dans le cadre d'un processus de dotation interne, peut recourir à la procédure de traitement des plaintes comme prévue à la *Lettre d'entente numéro 11 concernant la procédure de traitement des plaintes applicable à l'employé pour qui l'accession à la classe d'emplois constituerait une promotion dans le cadre d'un processus de dotation interne*.

## Section G - Développement des ressources humaines

**G-5.1** Lorsque l'employé est requis par l'employeur de participer à une activité de développement des ressources humaines à l'extérieur de son port d'attache, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue la journée normale de travail de l'employé si leur durée quotidienne correspond à six heures et demie (6 ½) ou plus. Malgré ce qui précède, seules les heures de cours, les heures des activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures de la journée normale ou de la semaine normale de travail de l'employé sont des heures supplémentaires.

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

Aux fins de l'application des alinéas qui précèdent, pour l'employé à temps partiel, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui sont en sus de sept heures et trois quarts (7 ¾) dans une même journée ou en sus de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Lorsque l'employé participe à une activité de développement des ressources humaines non requise par l'employeur, la distribution des heures de cours et des activités inhérentes, incluant le temps de déplacement le cas échéant, est considérée faire partie de l'horaire normal de l'employé et ne peut donner ouverture aux heures supplémentaires prévues à la section 10-41.00.

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

## **Chapitre 6-0.00 - Régime de sécurité d'emploi**

### **Section A - Dispositions générales**

**A-6.1** Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, le taux de salaire et le montant forfaitaire, le cas échéant, que recevait l'employé en disponibilité avant de se voir attribuer un nouveau classement, ne sont pas réduits.

## **Chapitre 8-0.00 – Aménagement du temps de travail**

### **Section A - Prestation de travail**

#### **Horaire de travail**

**A-8.1** Chaque employé temporaire ou permanent dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts ( $38 \frac{3}{4}$ ). Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ), effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7 h 00) et dix-huit heures (18 h 00) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins une demi-heure ( $1/2$ ) et d'au plus une heure.

Cependant, chaque employé temporaire ou permanent occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quinze heures et demie ( $15 \frac{1}{2}$ ). Il est également assuré d'une période minimale d'une demi-heure ( $1/2$ ) non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.

Les heures de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ou qui est en retraite progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre sept heures (7 h 00) et dix-huit heures (18 h 00).

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier; il en est de même pour l'employé temporaire ou permanent qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-huit heures et trois quarts (38  $\frac{3}{4}$ ) par semaine.

### **Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail**

**A-8.2** Les régimes d'heures de travail qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, faisaient exception aux dispositions de l'article A-8.1 et à d'autres dispositions de la convention collective entrant en vigueur le 25 février 1987 et qui font exception aux dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur.

**A-8.3** L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus aux articles A-8.1 et A-8.2 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins ;
- b) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non ;
- c) l'horaire doit correspondre à celui d'employés ou de personnes travaillant pour Revenu Québec dont la semaine normale de travail excède le nombre d'heures prévu à l'article A-8.1;
- d) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables ;
- e) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative ;
- f) l'efficacité du service l'exige ;
- g) l'atteinte d'un objectif de réduction des coûts.

Le présent article ne peut avoir pour effet de restreindre la semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38  $\frac{3}{4}$ ) prévue à l'article A-8.1 pour l'employé temporaire ou permanent à temps complet.

**A-8.4** L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'article précédent. Il est entendu que la durée hebdomadaire ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet.

Malgré les dispositions de l'alinéa qui précède, la durée hebdomadaire de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ne peut être majorée que dans le cas où la présence de l'employé est essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé. Toutefois, à la suite d'une demande de l'employé et après entente avec l'employeur, la durée hebdomadaire de travail peut être modifiée.

**A-8.5** L'employeur avise l'employé concerné au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions des articles A-8.3 et A-8.4.

Il doit également aviser le syndicat et ce, avant l'entrée en vigueur de la modification prévue à l'alinéa précédent.

Si l'employeur invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe f) de l'article A-8.3, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux articles A-8.3 et A-8.4 n'a été respectée.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ou d'omettre d'indiquer les motifs de sa décision ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

**A-8.6** Lorsque la semaine normale de travail d'un employé à temps partiel, telle qu'elle est prévue à l'article A-8.4, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

**A-8.7** L'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe a droit à une période minimale de trente (30) minutes pour le repas, généralement prise au milieu de la période de travail.

Le temps de l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant sa période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas par celui qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, est considéré comme du temps travaillé. Il en est de même pour l'employé qui est requis, à cause des exigences du service, de prendre son repas sur les lieux du travail.

**A-8.8** L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 ½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3 ½) ou plus.

Les alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant cette période.

**A-8.9** Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article A-8.3 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article A-8.1 doivent respecter les conditions suivantes :

- a) l'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsqu'intervient un congé à l'intérieur de ce cycle ; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé ;
- b) l'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés ;
- c) l'employé ne peut être soumis pendant sa semaine normale de travail à plus de deux (2) horaires différents ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail.

De plus, l'employé a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail ;

- d) l'employé travaillant dans un emploi qui comporte plusieurs quarts de travail doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son changement de quart.

L'employé n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine normale de travail.

De plus, l'employé qui travaille sur un quart de travail a droit à seize (16) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Lorsqu'il y a rotation entre employés, celle-ci est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, l'heure de début du quart détermine la journée de travail ;

- e) les parties, par leurs représentants respectifs, doivent convenir dans la mesure du possible d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël, ainsi que le jour qui précède et qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

**A-8.10** Règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

- entre 05 h 59 et 09 h 01 (jour) ;
- entre 13 h 44 et 17 h 01 (soir) ;
- entre 21 h 29 et 01 h 01 (nuit).

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**A-8.11** Les dispositions de l'article A-8.5 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an.

### **Section B - Congé sans salaire**

**B-8.1** Aux fins d'application du présent article, l'employé doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 8-36.00 ou de la section 9-37.00.

L'employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans salaire 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 travailler un minimum de quinze heures et demie (15 ½) par semaine. Ce 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 et 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 salaire 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 salaire et qui désire mettre fin à son congé.

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par un employé permanent dans le but d'occuper un emploi occasionnel d'un niveau de mobilité supérieur, peut être considérée comme un motif jugé valable. Le cas échéant, l'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-31.05.

Pour un congé sans salaire de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 8-31.02 à 8-31.05 et de l'article 8-31.09, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de salaire sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période de congé.

**B.8-2** L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quinze heures et demie (15 ½). Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

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.

## **Section C - Vacances**

Aux fins de la présente section, un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts (7 ¾).

### **Chapitre 9-0.00 - Régimes collectifs**

#### **Section A - Droits parentaux**

**A-9.1** Aux fins de la présente section, on entend par salaire, le salaire de l'employé(e) tel qu'il est prévu à l'article A-10.1 ainsi que la prime prévue à l'article C-10.2, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Le salaire hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, l'employée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire, le salaire 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 à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 9-37.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

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

## **Chapitre 10-0.00 - Rémunération, heures supplémentaires, allocations et primes**

### **Section A – Rémunération**

**A-10.1** Aux fins de l'application de la présente convention collective, le salaire de l'employé s'entend de son taux de salaire annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le salaire de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son salaire majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de salaire de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

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

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de salaire de l'employé est supérieur au taux unique de sa classe d'emplois, l'employé est hors taux et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de salaire.

**A-10.2** Les taux et salaire en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à la présente annexe.

### **Employés hors taux**

**A-10.3** L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des taux de salaire, est plus élevé que le taux unique de salaire en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

**A-10.4** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article A-10.3 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril un employé qui était hors taux au 31 mars précédent à un taux de salaire inférieur au taux unique de salaire correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre ce taux unique de salaire.

**A-10.5** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux unique de salaire correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles A-10.3 et A-10.4, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

**A-10.6** Dans les cas prévus à l'article A-10.5, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

## **Section B - Heures supplémentaires**

**B-10.1** Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire ;
- à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-41.06, 10-41.07, 10-41.08 et 10-41.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal: soit en plus de sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ) dans une même journée, soit en plus de trente-huit heures et trois quarts ( $38 \frac{3}{4}$ ) travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux de salaire de l'employé.

**B-10.2** Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article B-10.1 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article F-5.16 et visés par la présente annexe et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

**B-10.3** Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux de salaire de l'employé.

## **Section C – Allocations et primes**

### **Prime de fin de semaine**

**C-10.1** 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.

Malgré ce qui précède, l'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement dehors la fin de semaine a droit à une prime pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine.

Pour la durée de la convention collective, la prime est la suivante :

1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021	1,56 \$ /heure
1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022	1,59 \$ /heure
1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023	1,62 \$ /heure
1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024	1,65 \$ /heure
1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025	1,68 \$ /heure
1 <sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026	1,71 \$ /heure

Les heures travaillées lors de la fin de semaine doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

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 remplacement temporaire et de désignation provisoire**

**C-10.2 a)** L'employé appelé par l'employeur, ou son représentant désigné à cette fin, à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi régi par la présente convention collective et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit le taux de salaire de cet emploi pour la durée de cette occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

L'employé dont les attributions, suite à une décision de l'employeur, ont été modifiées exceptionnellement et temporairement en raison des nécessités du service, reçoit le taux de salaire de la classe d'emplois correspondant à ses nouvelles attributions si cette classe comporte un taux de rémunération supérieur, et ce, pour la durée de l'occupation, pourvu que celle-ci soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

b) L'employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

— l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou dans la classification des cadres;

— l'emploi d'un employé dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel de bureau et techniciens pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son salaire annuel de base 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.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, «cinq (5) jours ouvrables consécutifs» doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

**C-10.3** Aux fins de l'application de l'article C-10.2, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs

**C-10.4** L'employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux paragraphes a) et b) de l'article C-10.2.

### **Employés occasionnels ou saisonniers**

**C-10.5** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des dispositions suivantes :

- les dispositions de l'article C-10.2 ne s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier que si l'emploi visé est un emploi requérant un employé occasionnel ou saisonnier. De plus, dans le cas de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) doit être calculée sur le taux de salaire de l'employé plus la majoration prévue au deuxième alinéa de l'article A-10.1.

## **Section D – Versement des gains**

**D-10.1** Le taux de salaire hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux de salaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le salaire quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

Le taux de salaire annuel d'un employé s'obtient en multipliant son taux de salaire hebdomadaire par 52,18 semaines.

## **Chapitre 11 – Conditions particulières concernant certains statuts**

### **Section A - Les employés occasionnels et saisonniers**

#### **Acquisition du droit de rappel**

**A-11.1** Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 11-49.09, le nom d'un employé occasionnel est inscrit sur une liste de rappel d'employés saisonniers si les deux (2) conditions suivantes sont remplies :

- a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois (3) mois, au cours de laquelle l'employé a accumulé, dans le cadre de son horaire normal, un minimum de soixante (60) jours de travail effectif, dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois ;
- b) avoir fait l'objet d'une appréciation de la performance positive; cette appréciation est faite conformément à la section 5-16.00. Une copie de cette appréciation est remise à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi. L'employé est considéré avoir fait l'objet d'une appréciation de la performance positive si celle-ci ne lui a pas été remise dans le délai imparti. Le contenu d'une appréciation de la performance ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Le nom de l'employé est inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée par l'emploi occupé; le cas échéant, l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers.

L'employé n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut d'employé saisonnier qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom doit être inscrit ; seul l'employé qui remplit les deux (2) conditions prévues au présent article peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste, recourir à la procédure de règlement de griefs uniquement pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste de rappel

### **Lettres d'entente**

Les lettres d'entente prévues à la présente convention collective s'appliquent au personnel ouvrier, sous réserve des adaptations nécessaires suivantes.

- ***Lettre d'entente numéro 7 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du salaire pour une période prévue***

Aux fins d'application de la lettre d'entente ci-haut mentionnée, la modalité prévue à l'article 5 est applicable au personnel ouvrier, en y modifiant les éléments suivants :

- la notion de «sept (7) heures par jour» doit être remplacée par «sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ) par jour»;
- la notion de «trente-cinq (35) heures par semaine» doit être remplacée par «trente-huit heures et trois quarts ( $38 \frac{3}{4}$ ) par semaine».

- ***Lettre d'entente numéro 8 concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada***

Aux fins d'application de la lettre d'entente ci-haut mentionnée, les dispositions prévues sont applicables au personnel ouvrier, en y modifiant les éléments suivants :

- la notion de «sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures» doit être remplacée par «sept heures et trois quarts ( $7 \frac{3}{4}$ ) par période de vingt-quatre (24) heures».

## TAUX DE SALAIRE

Les échelles de traitement identifiées à l'Annexe C de la convention collective du personnel de bureau, techniciens ne s'appliquent pas au personnel ouvrier. Conformément à la classe d'emplois occupée par l'employé ouvrier, les taux de salaire applicables sont ceux ci-dessous mentionnés, sous réserve des travaux du comité de valorisation de l'expertise, l'attraction et la rétention et la classification du personnel de bureau, techniciens et ouvriers.

### 231 - MANŒUVRES À L'ENTREPOSAGE

### 232 - MANŒUVRES À LA DISTRIBUTION

HEURES PAR SEMAINE : 38h75

Taux horaire 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux horaire 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux horaire 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux horaire 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux horaire 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux horaire 1 <sup>er</sup> avril 2025
21,31 \$	21,74 \$	22,17 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$

**ANNEXE B**  
**LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS\***

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An		Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier
Lendemain du jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 19 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 22 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 <sup>er</sup> avril	Lundi 21 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 20 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale*	Lundi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Fête du Canada	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Mardi 1 <sup>er</sup> juillet	
Fête du Travail	Lundi 2 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 <sup>er</sup> septembre	
Fête de l'Action de grâce	Lundi 14 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi-14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Fête de Noël	Mercredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du jour de l'An	Mardi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

\*Fête nationale : malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

## ANNEXE C<sup>46</sup> ÉCHELLES DE TRAITEMENT

La présente annexe s'applique sous réserve des travaux du comité de valorisation de l'expertise, l'attraction et la rétention et la classification du personnel de bureau, techniciens et ouvriers.

### 311 - ASSISTANTS JURIDIQUES (TAUX ANNUEL 35 HEURES)

### 333 - ASSISTANTS ADMINISTRATIFS (TAUX ANNUEL 35 HEURES)

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	35 576	36 289	37 019	37 768	38 517	39 284
2	36 581	37 311	38 060	38 827	39 612	40 398
3	37 585	38 334	39 101	39 886	40 690	41 512
4	38 626	39 393	40 179	40 982	41 804	42 644
5	39 667	40 453	41 256	42 078	42 918	43 776
6	40 763	41 585	42 425	43 265	44 123	45 000
7	41 877	42 717	43 576	44 452	45 347	46 260
8	43 009	43 868	44 744	45 639	46 552	47 484
9	44 196	45 073	45 968	46 881	47 813	48 762
10	45 420	46 333	47 265	48 214	49 182	50 168
11	46 644	47 575	48 525	49 493	50 479	51 483

### 331 - PRÉPOSÉS AUX RENSEIGNEMENTS (TAUX ANNUEL 35 HEURES)

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	36 142	36 873	37 604	38 352	39 119	39 905
2	37 129	37 877	38 626	39 393	40 179	40 982
3	38 133	38 900	39 685	40 471	41 274	42 096
4	39 174	39 959	40 763	41 585	42 425	43 265
5	40 233	41 037	41 859	42 699	43 557	44 434
6	41 347	42 169	43 009	43 868	44 744	45 639
7	42 480	43 338	44 196	45 073	45 968	46 881
8	43 630	44 507	45 402	46 315	47 246	48 196
9	44 836	45 731	46 644	47 575	48 525	49 493
10	46 041	46 954	47 886	48 835	49 803	50 808
11	47 338	48 287	49 255	50 242	51 246	52 269
12	48 598	49 566	50 552	51 556	52 579	53 638

### 332 - AGENTS DE BUREAU (TAUX ANNUEL 35 HEURES)

### 334 - COMMIS AUX OPÉRATIONS (TAUX ANNUEL 35 HEURES)

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	35 083	35 777	36 489	37 220	37 969	38 736
2	36 069	36 800	37 530	38 279	39 046	39 832
3	37 037	37 786	38 535	39 302	40 087	40 891
4	38 042	38 809	39 594	40 379	41 183	42 005
5	39 083	39 868	40 672	41 494	42 315	43 155
6	40 160	40 964	41 786	42 626	43 484	44 361
7	41 256	42 078	42 918	43 776	44 653	45 548
8	42 407	43 247	44 105	44 982	45 877	46 790
9	43 576	44 452	45 347	46 260	47 192	48 141
10	44 763	45 658	46 571	47 502	48 452	49 420

<sup>46</sup> Cette annexe ne s'applique pas au personnel ouvrier. Consulter la section Taux de salaire de l'Annexe A.

**335 - AUXILIAIRES AUX OPÉRATIONS (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	33 038	33 695	34 371	35 065	35 759	36 471
2	34 006	34 681	35 375	36 088	36 818	37 549
3	34 955	35 649	36 362	37 092	37 841	38 590
4	35 942	36 654	37 384	38 133	38 900	39 685
5	36 928	37 658	38 407	39 174	39 959	40 763
6	37 969	38 736	39 503	40 288	41 092	41 914

**336 – OPÉRATEURS À L'INSERTION ET À L'IMPRESSION (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	34 535	35 229	35 942	36 654	37 384	38 133
2	35 503	36 216	36 946	37 677	38 425	39 192
3	36 489	37 220	37 969	38 736	39 503	40 288
4	37 494	38 243	39 010	39 795	40 599	41 402
5	38 535	39 302	40 087	40 891	41 713	42 553
6	39 612	40 398	41 201	42 023	42 863	43 722
7	40 708	41 530	42 352	43 192	44 050	44 927
8	41 822	42 662	43 521	44 397	45 292	46 205
9	42 955	43 813	44 690	45 584	46 498	47 429

**415 - TECHNICIENS EN ADMINISTRATION DES BIENS NON RÉCLAMÉS (TAUX ANNUEL 35 HEURES)****431 - TECHNICIENS EN SOUTIEN ADMINISTRATIF, JURIDIQUE ET OPÉRATIONNEL  
(TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	37 786	38 535	39 302	40 087	40 891	41 713
2	38 992	39 777	40 580	41 384	42 206	43 046
3	40 215	41 019	41 841	42 681	43 539	44 416
4	41 530	42 352	43 192	44 050	44 927	45 822
5	42 827	43 685	44 562	45 457	46 370	47 301
6	44 196	45 073	45 968	46 881	47 813	48 762
7	45 584	46 498	47 429	48 379	49 347	50 333
8	47 064	48 013	48 981	49 968	50 972	51 995
9	48 525	49 493	50 479	51 483	52 506	53 565
10	50 077	51 082	52 104	53 145	54 205	55 282
11	51 648	52 689	53 748	54 826	55 921	57 035
12	53 310	54 369	55 465	56 579	57 711	58 862
13	54 990	56 086	57 200	58 350	59 519	60 706

**411 - TECHNICIENS EN TRAITEMENT, EN VÉRIFICATION FISCALE INTERNE ET EN RELATIONS  
AVEC LA CLIENTÈLE (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

**416 - TECHNICIENS AUX PENSIONS ALIMENTAIRES (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

**452 - TECHNICIENS EN INFORMATIQUE (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	38 334	39 101	39 886	40 690	41 512	42 334
2	39 667	40 453	41 256	42 078	42 918	43 776
3	41 000	41 822	42 662	43 521	44 397	45 292
4	42 407	43 247	44 105	44 982	45 877	46 790
5	43 849	44 726	45 621	46 534	47 466	48 415
6	45 365	46 278	47 210	48 160	49 127	50 114
7	46 863	47 794	48 744	49 712	50 698	51 721
8	48 488	49 456	50 442	51 447	52 470	53 511
9	50 132	51 136	52 159	53 200	54 259	55 337
10	51 867	52 908	53 967	55 045	56 140	57 255
11	53 620	54 698	55 793	56 908	58 040	59 209
12	55 428	56 542	57 675	58 825	59 994	61 199
13	57 309	58 460	59 629	60 816	62 039	63 281

**412 - TECHNICIENS EN VÉRIFICATION FISCALE EXTERNE (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

**413 - TECHNICIENS EN INSPECTION ET SURVEILLANCE (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

**414 - TECHNICIENS EN RECOUVREMENT FISCAL (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

**451 - TECHNICIENS EN PROGRAMMATION (TAUX ANNUEL 35 HEURES)**

Échelon	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2020	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2021	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2022	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2023	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2024	Taux annuel 1 <sup>er</sup> avril 2025
1	38 937	39 722	40 526	41 329	42 151	42 991
2	40 343	41 147	41 968	42 808	43 667	44 543
3	41 804	42 644	43 502	44 379	45 274	46 187
4	43 338	44 196	45 073	45 968	46 881	47 813
5	44 890	45 785	46 698	47 630	48 580	49 548
6	46 534	47 466	48 415	49 383	50 369	51 374
7	48 233	49 201	50 187	51 191	52 214	53 255
8	49 968	50 972	51 995	53 036	54 095	55 173
9	51 812	52 853	53 912	54 990	56 086	57 200
10	53 693	54 771	55 867	56 981	58 113	59 282
11	55 629	56 743	57 875	59 026	60 213	61 418
12	57 638	58 789	59 957	61 163	62 386	63 628
13	59 720	60 907	62 131	63 373	64 633	65 929

Par la présente, les parties conviennent de la signature de la convention collective intervenue, à ce jour, entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et l'Agence du revenu du Québec, vaut également pour les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24 Octobre 2022

Pour le SFPQ :

Pour l'Agence du revenu du Québec:



CHRISTIAN DAIGLE  
Président



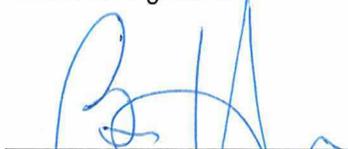
CHRISTYNE TREMBLAY  
Présidente-directrice générale



MARTINE DUCHESNE *pour*  
Secrétaire général



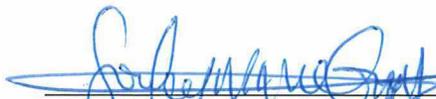
SÉBASTIEN HÉBERT  
Directeur des négociations et des relations professionnelles



BRUNO NÉRON  
Porte-parole syndical



ANNIE VEILLEUX  
Porte-parole et coordonnatrice des négociations



SOULEYMANÉ GUEYE  
Conseiller à la négociation et aux relations de travail



STÉPHANIE LAVOIE  
Conseillère à la négociation



LYDIA METIVIER  
Représentante syndicale



BRIAN DICKSON  
Conseiller à la négociation



FRANÇOIS PREVOST  
Représentant syndical



JÉAN-BENOIT CHARRON  
Représentant syndical



ADM-599 (2022-12)

