

CALQ

Conseil
des arts
et des lettres
du Québec

CONVENTION COLLECTIVE 2020-2026

Conseil
des arts
et des lettres
du Québec

SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE
DU QUÉBEC INC.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – GÉNÉRALITÉS.....	3
1-1.00 Interprétation.....	3
1-2.00 Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention.....	5
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur.....	6
1-4.00 Santé et sécurité au travail	6
1-5.00 Pratiques interdites.....	6
1-6.00 Accès à l'égalité en emploi.....	7
1-7.00 Programme d'aide aux salariés	8
1-8.00 Grève et lock-out	8
CHAPITRE 2 – VIE SYNDICALE.....	10
2-1.00 Régime syndical.....	10
2-2.00 Représentation syndicale	11
2-3.00 Absences pour activités syndicales, mixtes et connexes.....	10
2-4.00 Réunions syndicales.....	13
2-5.00 Transmission de documents aux salariés	13
2-6.00 Droit d'affichage.....	14
CHAPITRE 3 – PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION.....	15
3-1.00 Mesures administratives	15
3-2.00 Mesures disciplinaires.....	17
3-3.00 Langue de travail	18
3-4.00 Comité de relations de travail	18
3-5.00 Sous-traitance.....	19
CHAPITRE 4 – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	20
4-1.00 Durée du travail	20
4-2.00 Heures supplémentaires.....	19
4-3.00 Vacances	22
4-4.00 Jours fériés et chômés.....	24
4-5.00 Congés pour événements familiaux	26
4-6.00 Congés pour affaires judiciaires.....	28
4-7.00 Congé sans traitement.....	29
4-8.00 Charges publiques et services communautaires.....	38
CHAPITRE 5 – RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	39
5-1.00 Dispositions générales	39
5-2.00 Surplus de personnel.....	40
CHAPITRE 6 – ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....	41
6-1.00 Classification	41
6-2.00 Classement.....	42
6-3.00 Service continu et service	43
6-4.00 Statut de régulier.....	44
6-5.00 Évaluation	44
6-6.00 Progression dans la classe d'emplois.....	45
6-7.00 Développement des ressources humaines	46
6-8.00 Emplois vacants et mouvement de personnel	46

CHAPITRE 7 – RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DES GAINS.....	47
7-1.00 Traitement.....	47
7-2.00 Versement des gains	49
7-3.00 Allocations et primes	50
7-4.00 Frais de déplacement, d’assignation et d’usage de voitures personnelles	51
CHAPITRE 8 – RÉGIMES COLLECTIFS.....	51
8-1.00 Régimes d’assurance vie, maladie et traitement	51
8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles	61
8-3.00 Droits parentaux.....	63
8-4.00 Régime de retraite.....	77
CHAPITRE 9 – RÉGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	78
9-1.00 Procédure de règlement des griefs	78
9-2.00 Arbitrage	79
CHAPITRE 10 – CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	81
10-1.00 Conditions de travail des salariés temporaires	81
CHAPITRE 11 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	84
11-1.00 Durée de la convention collective.....	84
11-2.00 Dispositions transitoires.....	84
ANNEXE A – Corps d’emploi, échelles de traitement.....	85
ANNEXE B – Jours fériés 2020 à 2026.....	88
ANNEXE C – Lettre d’entente n°1.....	89
ANNEXE D – Lettre d’entente n°2.....	90

– CHAPITRE 1 – 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) affectation : le mode de dotation permettant de combler un emploi vacant par un salarié régulier dont la classe d’emplois est la même que celle de l’emploi à combler ;
- b) conjoint :
 - i) celui ou celle qui l’est devenu par suite d’un mariage ou d’une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union avec une personne qu’elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l’union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d’une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

Lors du décès du salarié, la définition de conjoint ne s’applique pas si le salarié ou une personne qu’elle présentait publiquement comme son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne ;

- ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 et 8-3-00, on entend par conjoint, les personnes :
 - a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont le père et la 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, le salarié 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.

- c) emploi à temps partiel : un emploi pour lequel les services d’un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures ;

- d) emploi à temps plein : un emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures ;
- e) emploi régulier : un emploi identifié comme tel par l'employeur et sur lequel l'employeur décide que les services d'un salarié régulier sont requis ;
- f) emploi temporaire : un emploi créé par l'employeur afin de :
- parer à un surcroît temporaire de travail ;
 - réaliser un projet spécifique et temporaire ;
 - remplacer un salarié absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective ;
- g) emploi vacant : un emploi vacant est un emploi régulier sur lequel aucun salarié régulier n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que l'employeur décide de doter de façon permanente ;
- h) employeur : le Conseil des arts et des lettres du Québec ;
- i) enfant à charge : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié 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 8-1.00, 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 ;
- j) étudiant : celui ou celle qui est inscrit dans une institution d'enseignement aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme ;
- k) promotion : le mode de dotation permettant de combler un emploi vacant par un salarié à une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal de plus de quatre pour cent (4 %) supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient ;
- l) reclassement : attribution d'une classe d'emplois à un salarié s'il existe un écart de moins de quatre pour cent (4 %) entre le taux de traitement maximal de cette classe d'emplois et le taux de traitement maximal de la classe à laquelle il appartient. Le pourcentage d'écart est calculé sur la base du moins élevé de ces deux taux de traitement.

Un reclassement ne peut permettre le passage à une classe d'emplois dont les conditions d'admission quant à la scolarité sont différentes de celles de la classe d'emplois à laquelle le salarié appartient, à l'exception de certaines classes d'emploi prévues à la directive concernant le reclassement des fonctionnaires ;

- m) salarié : l'employé inclus dans l'unité d'accréditation et à qui s'applique la convention collective ;
- n) salarié à l'essai : le salarié embauché dans un emploi régulier et qui n'a pas complété la période d'essai nécessaire à l'obtention du statut de salarié régulier prévue par la section 6-4.00 ;
- o) salarié à temps partiel : le salarié dont la semaine normale de travail est inférieure à trente-cinq (35) heures, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures ; ou un employé à temps plein dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois de calendrier ; ou un salarié en retraite progressive ;
- p) salarié régulier : le salarié qui a complété la période d'essai dans un emploi régulier prévue à la section 6-4.00 ;
- q) salarié temporaire : le salarié embauché pour une durée déterminée dans un emploi temporaire ;
- r) secteur de travail : le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat ;
- s) supérieur immédiat : la personne qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est la représentante de l'employeur auprès du salarié ;
- t) syndicat : Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. ;
- u) unité d'accréditation : l'unité décrite à l'accréditation émise en faveur du syndicat en date du 18 juin 1996 et complétée par la section 1-2.00 de la convention collective.
- v) délégué syndical : un salarié de l'unité d'accréditation du Conseil des arts et des lettres du Québec;
- w) représentant syndical : personne désignée par le syndicat autre qu'un délégué syndical de l'unité d'accréditation du Conseil des arts et des lettres du Québec.

1-1.02 L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la présente convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprendre le féminin.

1-1.03 Les annexes apparaissant aux présentes font partie intégrante de la présente convention collective.

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

1-2.01 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés inclus dans l'unité d'accréditation.

1-2.02 Cependant, la convention collective ne s'applique pas aux étudiants ni aux stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours d'une maison d'enseignement.

1-2.03 L'employeur avise, par écrit, le syndicat de l'exclusion d'un salarié de l'unité d'accréditation et indique les motifs de cette exclusion.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

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

1-3.02 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues par la présente convention collective, après en avoir avisé les salariés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut soumettre un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

1-3.03 Sauf dans le cas d'une faute intentionnelle ou faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause du salarié dont la responsabilité civile est engagée par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions et à n'exercer contre lui aucune réclamation en recouvrement de dommages et intérêts.

1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1-4.01 L'employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

1-4.02 L'employeur et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail, collaborer au maintien de conditions de bien-être, de santé et de sécurité conformément aux lois et règlements en vigueur.

1-4.03 Lorsque l'employeur décide d'introduire ou de modifier une directive concernant les services de premiers soins, il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail.

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence par l'employeur, le syndicat, les personnes les représentant respectivement ou par un salarié envers un salarié ou toute personne travaillant pour l'employeur 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 convention collective ou la loi.

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

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 les salariés représentants du syndicat discutent au comité de relations de travail 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, les salariés représentants du syndicat conviennent de participer à leur promotion.

Violence, harcèlement psychologique et sexuel

1-5.02 On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Tout salarié a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Les parties conviennent que toute plainte d'un salarié qui se considère victime de harcèlement psychologique est traitée conformément aux modalités établies par le comité de relations de travail.

Un mécanisme interne de recours contre le harcèlement ne peut empêcher un salarié d'utiliser la procédure de règlement des griefs.

Les plaintes ou dénonciations soumises en vertu du présent article sont traitées en toute confidentialité

Malgré les dispositions de l'article 9-1.03, le délai pour le dépôt d'un grief dans le cas d'une conduite de harcèlement psychologique est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite.

Dès que la plainte ou le grief est réglé, l'employeur retire du dossier du salarié plaignant les documents ayant trait à la plainte ou au grief.

1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1-6.01 L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Dans ce cadre, lorsqu'il décide d'implanter ou de modifier un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail.

1-6.02 Le cas échéant, 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 de travail 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 salariés visés. De plus, il discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi.

1-6.03 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

1-7.00 PROGRAMME D'AIDE AUX SALARIÉS

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

L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide. Toutefois, lorsqu'il décide d'implanter ou de modifier un programme d'aide, il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail.

De plus, l'employeur discute avec le syndicat de l'application, le cas échéant, du programme d'aide aux salariés.

1-7.02 Ce programme a pour but d'aider les salariés à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail. Il est basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté du salarié d'utiliser ou non les différents services offerts ;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'un salarié 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 au salarié du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit dans sa vie privée, dans l'exercice de ses fonctions, dans la progression de sa carrière ou autre ;
- d) les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

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

1-7.04 Les parties conviennent que les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant. En contrepartie, les salariés peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

1-8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out ;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des salariés ;

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

– CHAPITRE 2 – VIE SYNDICALE

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

- 2-1.01** L'employeur déduit de la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 2-1.02** Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétariat 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 quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 2-1.03** Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement du salarié, tout changement dans le montant à déduire du traitement du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 2-1.04** Dans le cas d'un salarié 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.
- 2-1.05** L'employeur remet mensuellement au syndicat un chèque représentant le montant des retenues syndicales, une liste des salariés et le montant prélevé individuellement. De plus, cette liste comprend les renseignements suivants qui sont essentiels pour le syndicat :
- nom et prénom ;
 - sexe ;
 - traitement ;
 - classe d'emplois ;
 - date d'entrée en fonction ;
 - adresse domiciliaire ;
 - statut d'emploi ;
 - adresse du lieu de travail ;
 - centre de gestion.

En plus, l'employeur remet au syndicat le numéro d'assurance social et la date de naissance de chaque nouveau salarié, et ce, à la première période de paie suivant son entrée en fonction.

Les parties conviennent de collaborer afin de tenter de trouver une façon permettant à l'employeur, avec les équipements qu'il utilise, de transmettre au syndicat l'information relative à chacun des salariés selon un format de fichier qui pourra être utilisé par le système informatique du syndicat.

Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective.

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

2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie du salarié visé, après consultation avec le syndicat sur le mode de remboursement.

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

2-1.07 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 salarié ; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un salarié régi par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisation aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

2-1.09 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive, de tout règlement ou de tout communiqué à l'intention des salariés concernant les conditions de travail prévues par la convention collective. L'employeur transmet également la liste de ses représentants aux fins de l'application de la convention collective.

2-1.10 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Le syndicat peut nommer ou élire des salariés à la fonction de délégué syndical.

Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux aux fins de l'application de la convention collective.

2-2.02 Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout salarié travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief, ainsi qu'à la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à la notation, et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

Le champ d'action de chaque délégué syndical tient compte des lieux de travail et des unités administratives, et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.

2-3.00 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, MIXTES ET CONNEXES

2-3.01 Un délégué syndical peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans réduction de traitement à l'occasion :

- a) d'une rencontre dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ;
- b) d'une audition devant un arbitre de griefs ;
- c) d'une audition devant le commissaire du travail, le tribunal du travail ou toutes autres instances impliquant l'employeur et un salarié ;
- d) d'une réunion du comité de relations de travail.

2-3.02 Un délégué syndical peut, après avoir obtenu la permission de l'employeur, s'absenter de son travail sans réduction de traitement pendant un temps raisonnable, pour assister un salarié dans la formulation et la présentation d'un grief ou accompagner, le cas échéant, un salarié conformément aux dispositions de la convention collective.

2-3.03 Un délégué syndical peut, sur avis écrit transmis trois (3) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour toutes autres activités syndicales pour autant que sa présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service.

L'avis doit être signé par le délégué syndical et il doit indiquer le motif et la durée de l'absence.

2-3.04 Dans le cas des absences accordées en vertu de l'article 2-3.03, l'employeur maintient le traitement et les avantages sociaux du délégué syndical, sous réserve du remboursement par le syndicat du traitement brut du salarié et d'un montant correspondant à 15 % du traitement brut en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux, pour la durée de l'absence.

Le syndicat rembourse l'employeur dans les trente (30) jours suivant la réception d'un état de compte indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêts et indemnité y prévus, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte.

2-3.05 Le salarié régulier élu ou nommé à une fonction à temps plein au syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins trente (30) jours à l'avance, obtenir un congé sans traitement aux conditions convenues entre le syndicat et l'employeur.

Le salarié ainsi libéré peut continuer de participer aux régimes d'assurance collective s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

2-3.06 Le salarié libéré en vertu de l'article 2-3.05 peut, sauf entente contraire avec l'employeur, revenir au travail avant la date prévue à la suite d'une demande écrite d'au moins trente (30) jours à l'avance.

Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emplois. Si son emploi est aboli, déplacé, cédé ou s'il a été supplanté, les dispositions du chapitre 5 s'appliquent pour lui.

2-3.07 À l'occasion des négociations aux fins du renouvellement de la convention collective, un maximum de deux (2) représentants des salariés sont autorisés à s'absenter sans perte de traitement pour participer aux séances de négociation et/ou de conciliation avec l'employeur. Le syndicat devra avoir avisé l'employeur du nom de ces salariés au moins une (1) semaine avant le début des négociations.

Le nombre de jours de libération est limité à deux (2) par journée de négociation, sans dépasser cinq (5) jours rémunérés par semaine.

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 Le syndicat peut être autorisé par l'employeur, suite à une demande écrite d'un délégué ou d'un représentant syndical, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux du travail dans une salle désignée par l'employeur.

Cette demande doit mentionner la date, l'heure, la durée et la salle souhaitée pour la rencontre.

L'utilisation de cette salle est sans frais sauf si elle entraîne des frais additionnels, ceux-ci sont alors remboursés par le syndicat.

2-4.02 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical et/ou un représentant syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS AUX SALARIÉS

2-5.01 Le syndicat, par des délégués dûment autorisés, peut remettre aux salariés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou au début ou à la fin de chaque période de travail, tout document de nature syndicale.

2-5.02 L'employeur met à la disposition de chaque salarié, une version électronique de la convention collective et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et par la suite à tout nouveau salarié au moment de son entrée en fonction. Il en est de même pour toute modification à la convention collective.

Malgré ce qui précède, l'employeur remet un exemplaire papier à chaque personne déléguée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et par la suite à toute personne nouvellement élue déléguée dans les vingt-et-un (21) jours suivant le début de son mandat.

L'employeur prend les moyens appropriés pour informer les salariés de ses orientations et de ses politiques qui sont utiles à leur travail. De plus, il rend accessibles aux salariés les textes de loi et les règles d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail. Toutefois, il est de la responsabilité du salarié de prendre connaissance des documents nécessaires à la réalisation de son travail.

2-5.03 L'employeur fournit à chaque salarié :

- a) un état du solde de ses réserves de congés sur une base régulière;
- b) un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement;

- c) une description d'emploi lors de son entrée en fonction et par la suite toute modification qui lui est apportée;
- d) un relevé qui indique, aux fins d'impôt, la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année;
- e) tout dépliant explicatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances dans la mesure où ils lui sont applicables.

2-5.04 Tous les documents de nature personnelle, émanant de l'employeur sont acheminés aux salariés de façon confidentielle.

2-6.00 DROIT D’AFFICHAGE

2-6.01 Le syndicat peut afficher sur un tableau fourni à cette fin par l'employeur, les avis de convocations d'assemblées syndicales et autres documents d'information syndicale. Tous ces documents doivent être signés par un salarié délégué syndical et une copie doit être remise au préalable à l'employeur.

Le nombre de tableaux, ainsi que les endroits où ils seront situés, sont établis sur recommandation du comité de relations de travail.

2-6.02 Le syndicat, par un délégué syndical dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur :

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

2-6.03 Le syndicat peut, par un délégué dûment autorisé, diffuser par courriel sur le réseau informatique de l'employeur, les documents cités à l'article 2-6.02.

– CHAPITRE 3 –
PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

- 3-1.01** Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à l'employeur.

Le salarié peut également consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant de l'employeur. À cette occasion, il peut se faire accompagner, s'il le désire, par un délégué syndical.

Sous réserve des articles 3-1.02 et 6-5.04, le salarié peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier. Lorsque le salarié consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie, sous réserve que l'employeur peut exiger le remboursement des frais conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

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

Avertissement

- 3-1.02** L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention d'un salarié sur ses obligations.

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

Aucun avertissement écrit au dossier d'un salarié 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 le salarié à douze (12) mois de service ou de service continu, d'un autre avertissement écrit ou d'une mesure disciplinaire.

De plus, cet avertissement et les documents s'y référant sont retirés de son dossier.

Relevé provisoire

- 3-1.03** Dans un cas présumé de faute grave, ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un salarié 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, lorsqu'un salarié se présente au travail et qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail, pour une raison autre que l'invalidité, l'employeur ou toute autre personne en autorité, peut le relever provisoirement de ses fonctions.

- 3-1.04** Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Le salarié continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 3-1.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.
- 3-1.05** Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié 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 3-1.03, ou la non-application des dispositions de l'article 3-1.04, peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de griefs. Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.
- 3-1.06** Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser le salarié à un autre emploi, pour autant qu'il soit qualifié pour le faire.

Réorientation professionnelle, rétrogradation et congédiement administratif

- 3-1.07** La réorientation professionnelle et la rétrogradation sont des mesures administratives par lesquelles un salarié régulier se voit attribuer une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal de plus de quatre pour cent (4 %) inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.
- 3-1.08** Lorsqu'un salarié régulier ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de sa classe d'emplois, il peut demander à l'employeur un reclassement ou une réorientation professionnelle au cours de la période de versement des prestations d'assurance traitement.

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le salarié régulier est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, il peut demander un reclassement ou une réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1-17, et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande en vertu du présent article, le salarié indique la classe d'emplois qu'il envisage.

- 3-1.09** L'employeur donne suite à la demande de reclassement ou de réorientation professionnelle du salarié à la condition qu'il rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi désiré, que ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions de son nouveau classement et pour autant que tel emploi est vacant.

Aux fins du présent article, le salarié doit avoir fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande du salarié attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

- 3-1.10** À défaut pour le salarié de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de se conformer aux dispositions prévues par le deuxième alinéa de l'article 3-1.09, l'employeur peut, au cours ou à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement, le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

L'employeur peut procéder au congédiement administratif du salarié à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement.

3-1.11 L'employeur peut rétrograder ou congédier le salarié qui en raison d'incompétence, d'incapacité ou de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois, ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emplois.

3-1.12 Selon le cas, le taux de traitement du salarié rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation en vertu de l'article 3-1.11, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement du salarié ;
- b) dans le cas d'une rétrogradation ou d'une réorientation professionnelle d'un salarié pour cause d'invalidité tel que le prévoit l'article 3-1.08, sauf s'il s'agit d'un salarié visé à la section 8-2.00 de la présente convention collective, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel le salarié 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.

3-1.13 Lorsqu'en application des dispositions des articles 3-1.08 à 3-1.11, l'employeur attribue un nouveau classement à un salarié 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 classements et taux de traitement.

L'avis écrit prévu par le présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 3-1.08 à 3-1.12 inclusivement.

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

3-1.14 Le salarié peut dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de griefs 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.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

3-2.02 Toute mesure disciplinaire doit être transmise par écrit au salarié et indiquer les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés par l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

3-2.03 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.

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

3-2.04 Le salarié convoqué par l'employeur à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement, reçoit un avis de vingt-quatre (24) heures précisant l'heure et l'endroit de la rencontre.

Le salarié peut exiger la présence de son délégué syndical.

3-2.05 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour le salarié à douze (12) mois de service ou de service continu, d'une autre mesure disciplinaire. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.

3-2.06 Toute mesure disciplinaire annulée par l'employeur, ou par un arbitre est retirée du dossier du salarié.

L'employeur verse au dossier du salarié copie de la décision arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL

3-3.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

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

3-3.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des salariés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

3-4.01 Les parties forment un comité consultatif de relations de travail dans le but de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur.

Ce comité est constitué d'un maximum de six (6) membres, soit un maximum de trois (3) représentants du syndicat, et un maximum de trois (3) représentants de l'employeur. Lors des rencontres du comité, chaque partie pourra s'adjoindre à ses frais une personne pour conseiller ses représentants sur certains points à l'ordre du jour, à la condition d'avoir reçu l'accord préalable de l'autre partie.

3-4.02 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties sur les heures normales de travail, selon la date, l'heure et le lieu convenus entre les parties.

Il adopte des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.

Chacune des réunions de ce comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu.

3-4.03 Le comité de relations de travail a pour rôle :

- a) de discuter de tout problème touchant les salariés concernant leurs conditions de travail et de contribuer à leur solution;

- b) de discuter du maintien de l'équité salariale réalisé par l'employeur, pour les personnes salariées couvertes par la présente convention collective, lors de la création de nouvelles catégories d'emplois ou, lorsque requis, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables.
- c) maintenir en place un mécanisme d'encadrement du traitement des plaintes de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence.
- d) de traiter de toute autre question qui lui est expressément référée par une disposition de la convention collective, soit :

- 1-4.02 (santé et sécurité au travail)
- 1-5.02 (harcèlement)
- 1-6.01 (accès à l'égalité en emploi)
- 1-7.01 (programme d'aide aux salariés)
- 2-6.01 (droit d'affichage)
- 3-5.00 (sous-traitance)
- 4-1.02 (horaire flexible)
- 6-5.01 (évaluation)
- 6-8.02 (emplois vacants et mouvement de personnel)

3-5.00 SOUS-TRAITANCE

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

3-5.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des salariés peuvent être affectés par cette décision, il informe le comité de relations de travail de ses intentions au moins trente (30) jours avant pour lui permettre de formuler ses recommandations. L'employeur fournit aux membres du comité les informations accessibles et pertinentes sur les contrats visés.

3-5.03 Malgré l'article 3-5.01, les parties conviennent que l'employeur peut confier certaines activités de nature professionnelle à un sous-traitant dans la mesure où les conditions suivantes sont réunies :

- a) aucun salarié n'est mis à pied ;
- b) aucun salarié n'est en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

– CHAPITRE 4 –
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

Régime général

- 4-1.01** Chaque salarié régulier ou à l'essai, dont la semaine normale est à temps plein, 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-huit heures (18 h 00), à l'exclusion de la période de repas non payée d'une durée d'au moins trois quarts d'heure (3/4) et d'au plus (1 ½) une heure et demie, généralement prise au milieu de la période de travail.

Cette garantie des heures et de la semaine de travail ne s'applique pas au salarié temporaire ainsi qu'au salarié à temps partiel.

Horaire flexible

- 4-1.02** Un horaire de travail flexible (régime d'horaire variable, régime d'aménagement du temps de travail ou une entente spécifique entre le salarié et l'employeur) peut être déterminé par l'employeur qui tient compte des besoins du service et de ceux du salarié. Il est entendu toutefois que cet horaire de travail ne doit pas générer de coût additionnel pour l'employeur.

Cet horaire de travail doit faire l'objet d'une entente écrite entre le salarié et l'employeur. Une copie de cette entente est transmise au comité de relations de travail.

Période de repos

- 4-1.03** Les salariés dont la période de travail est de sept (7) heures ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, sauf si la nature de leurs fonctions comporte de travailler pendant cette période.

Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début ni à la fin de sa journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

Présence au travail

- 4-1.04** Le salarié enregistre ses arrivées et départs selon le mode d'enregistrement de présence au travail prévu à cet effet.

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 4-2.01** Tout travail requis d'un salarié 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 lors d'un jour férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail qu'un salarié doit à l'occasion 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, un salarié est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

Pour le salarié 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 du salarié qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement du salarié.

4-2.02 Le salarié reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé.

Tout crédit de congé est inscrit à la réserve du salarié jusqu'à concurrence de trois (3) jours. Lorsque la réserve excède trois (3) jours, le salarié a le choix, pour l'excédent, d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement ou de recevoir un crédit de congé tel que le prévoit le premier alinéa.

4-2.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours, en demi-journées ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et au salarié. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés en sus de 35 heures qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les 60 jours.

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

4-2.05 Lorsqu'un salarié 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 (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), 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 (½) est considérée comme heure supplémentaire et le salarié a droit en outre à une indemnité de 4,00 \$ en compensation du coût du repas.

Aux fins du présent article, les périodes normales de repas sont les suivantes :

déjeuner : 7 h à 8 h
dîner : 12 h à 13 h
souper : 18 h à 19 h

4-2.06 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

Le salarié qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail reçoit un crédit de congé 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 du salarié. Toutefois, elles s'appliquent à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Le nombre maximal d'heures compensées, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail du salarié.

4-2.07 Le travail en heures supplémentaires dans un secteur de travail est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 7-3.02 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.

4-2.08 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées au salarié, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement du salarié, tel qu'il est défini à l'article 7-1.01.

4-3.00 VACANCES

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

**Nombre de jours
de vacances
selon service ou
service continu**

**Nombre de jours où le salarié a eu droit
à son traitement du 1^{er} avril au 31 mars**

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

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

Aux fins d'application de la présente table d'accumulation, le salarié est réputé absent avec traitement :

- durant les vingt (20) semaines du congé de maternité ou les vingt et une (21) semaines si elle est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, les prolongations du congé de maternité prévues par l'article 8-3.12, les congés spéciaux prévus par les articles 8-3.22 et 8-3.23 et les congés pour adoption prévus par l'article 8-3.37 ;
- durant une absence à la suite d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;
- durant les cent trente (130) premiers jours d'absence en invalidité prévue par la section 8-1.00.

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

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

4-3.03 Le salarié en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis, conformément à l'article 7-2.01 de la présente convention collective.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie du salarié qui en fait la demande à la Direction de l'administration, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie, en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.

4-3.04 En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises ;
- b) il a droit, en plus, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions des articles 4-3.01 et 4-3.02, le service continu s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ ;
- c) l'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation, ou fausse interprétation des dispositions de la présente section, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à la section 9-1.00 de la présente convention collective.

4-3.05 Au cours du mois d'avril, les salariés choisissent, selon leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son service continu pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1^{er} 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 son droit d'avoir deux (2) semaines consécutives. Le choix des salariés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois de mai, la liste des vacances autorisées est rendue disponible, en tenant compte du service continu et du précédent alinéa, à chacun des salariés visés.

- 4-3.06** 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 du salarié 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 salarié peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours ou demi-jours séparés.

- 4-3.07** Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une invalidité définie par l'article 8-1.03 ou qui est absent à la suite d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles*, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Si un décès donnant ouverture à un congé en vertu de la section 4-5.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé au salarié 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 le salarié 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 besoins du service.

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, le salarié voit les vacances à son crédit au moment de son départ, reportées à l'année financière suivante. Quant aux crédits de vacances accumulés pendant ladite période d'invalidité ou ladite absence, ils sont reportés à l'année financière suivante, et pour cette seule année. Le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

- 4-3.08** Si un jour férié et chômé prévu par la section 4-4.00 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, 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 4-3.05.

- 4-3.09** Lorsque, à la demande de l'employeur, un salarié consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

- 4-3.10** Lorsqu'un salarié, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut accorder un nouveau choix de vacances à ce salarié.

- 4-3.11** Sous réserve des articles 4-3.07 et 4-3.09, le salarié 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.

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

Pour le salarié à temps partiel, le maximum d'heures de vacances qui peuvent être reportées à l'année suivante est égal à la moitié du crédit ajouté à la réserve du salarié en début d'année.

4-3.12 Après approbation de l'employeur, un salarié 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 le salarié a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue par l'article 4-3.04.

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

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 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.

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, l'indemnité versée au salarié à temps partiel pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné par le salarié au cours des 4 semaines complètes de paye paie précédant la semaine du congé. L'indemnité exclut les heures supplémentaires.

Toutefois, à l'occasion de la Fête nationale, ce sont les dispositions de la *Loi sur la Fête nationale* qui s'appliquent.

4-4.03 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié épuise sa réserve de congé de maladie, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'il est assujéti aux prestations d'assurance traitement, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

4-5.01 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les raisons et périodes de temps suivantes :

Mariage ou union civile

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile ;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'il y assiste;
- c) le mariage ou l'union civile de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister.

Décès

- d) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son conjoint, de ses fils ou fille : sept (7) jours consécutifs;
- e) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs. De plus, à cette occasion, le salarié peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement ;

- f) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs ;
- g) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié : un (1) jour ;
- h) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de l'enfant de son conjoint : deux (2) jours sans réduction de salaire. De plus, le salarié peut s'absenter trois (3) jours additionnels sans traitement ;
- i) à l'occasion de décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses petit-fils ou petite-fille : un (1) jour sans réduction de traitement.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes d), e), f) et h) du présent article l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé.

Changement de domicile

- j) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement ; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année civile.

4-5.02 Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a), b), d), e), f), g) h) et j) de l'article 4-5.01 coïncide avec une journée normale de travail, le salarié ne subit aucune réduction de traitement.

4-5.03 Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), d), e) et g) de l'article 4-5.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4-5.04 Le salarié 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 ou de la section 8-3.00, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement ; le salarié doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un salarié 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 remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

4-5.05 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.04 et sous réserve de l'article 4-5.06, le salarié 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 garde ou d'éducation ou en raison de l'état de santé d'un parent (tel que défini par la LNT, article 79.6.1) ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (*chapitre C-26*). Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie du salarié ou sont sans traitement.

L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

4-5.06 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.05 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du salarié.

4-5.07 Le salarié 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 le salarié est requis en application de l'alinéa précédent décède pendant le congé sans traitement du salarié, ce dernier peut mettre fin à son congé et bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 4-5.01.

4-5.08 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne salariée.

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

4-5.09 Le salarié qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 4-5.05, 4-5.07 ou 4-5.08 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence. S'il y a abus du salarié ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

4-5.10 Durant ces congés, le salarié bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de 8-3.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8-3.47.

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

4-6.01 Le salarié qui est appelé à agir à titre de juré, ou à comparaître à titre de témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, ou à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit aucune réduction de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

4-6.02 Le salarié qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son taux de traitement et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son taux de traitement.

4-6.03 La présente section ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

4-7.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Conditions générales

- 4-7.01** Un salarié peut, à sa demande, et pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois ; cependant, ce congé peut être renouvelé.

Pour tout congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.03 à 4-7.06, le salarié 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.

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

- 4-7.03** Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le salarié régulier a droit à un (1) congé sans traitement pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables. Quant au salarié à temps partiel, il a droit au cours de la même période à un (1) congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-huit (28) jours. Le salarié qui n'utilise qu'une partie de congé peut formuler une seconde demande pour le solde non utilisé et l'employeur peut l'accorder ou non. 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 salariés.

L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement au salarié à l'essai.

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

- 4-7.04** Le salarié régulier a droit à une absence sans traitement, à temps plein 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 le salarié.

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

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

L'employeur peut accorder un tel congé sans traitement au salarié à l'essai.

- 4-7.05** Après sept (7) années de service continu, le salarié a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et sous réserve des alinéas suivants, une fois par période d'au moins sept (7) ans, 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 le salarié soumet sa demande par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée.

Le salarié 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.

- 4-7.06** Sous réserve de conflit d'intérêts, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un salarié régulier de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.
- 4-7.07** Au cours d'un congé sans traitement accordé en vertu de la présente section, le salarié continue à participer au régime de base d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.
- 4-7.08** Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé ; dès lors, le salarié doit réintégrer son travail et il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 4-7.09** Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour d'un congé sans traitement, le salarié doit communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. Le salarié 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.
- 4-7.10** À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans traitement à temps plein en vertu de la présente sous-section réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emplois, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail.

Si son emploi est aboli, déplacé, cédé ou s'il a été supplanté, les dispositions du chapitre 5 s'appliquent pour lui.

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

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.11 Un salarié régulier à temps plein peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande du salarié, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.12 Ce congé permet au salarié de voir son traitement d'un, deux, trois ou quatre ans étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

4-7.13 Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur. Cependant les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié. Cette entente doit contenir un engagement du salarié à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

4-7.14 Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé, cédé ou s'il a été supplanté, les dispositions du chapitre 5 s'appliquent pour lui.

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

4-7.15 Le salarié absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

4-7.16 La convention collective s'applique au salarié bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.

4-7.17 Le salarié demande de bénéficier de l'une ou de l'autre des options suivantes :

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

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

Pendant la période de congé sans traitement, le salarié 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.

- 4-7.18** Au moment de sa demande, le salarié 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 le salarié et de déterminer l'une ou l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.
- 4-7.19** Le pourcentage de traitement que le salarié reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.41, 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.
- 4-7.20** Au cours de la participation du salarié à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le salarié prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 4-7.37 s'appliquent en les adaptant.
- 4-7.21** Au cours du congé sans traitement, le salarié continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, le salarié n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4-7.22** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.
- 4-7.23** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement, le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines : l'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

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

Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail du salarié pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 8-3.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.20, 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.

Les sommes que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, sont égales au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

4-7.24 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 7-1.01 et le salarié doit payer sa quote-part.

4-7.25 Aux fins de l'assurance traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, le salarié a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17 de la convention collective 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 8-1.17 de la convention collective si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

4-7.26 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et le salarié bénéficie des avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17 de la convention collective 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 par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17 de la convention collective.

4-7.27 Aux fins de l'assurance traitement, le salarié 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, le salarié a droit aux avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17 de la convention collective multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, le salarié bénéficie des avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17 de la convention collective 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 intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17 de la convention collective. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.28 Le salarié sera traité selon les articles 4-7.25 à 4-7.27 de la présente section s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

a) soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi du salarié ;

selon le cas :

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

- par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisation au régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement ;

- b) soit à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du salarié, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.20.

4-7.29 Au cours du congé sans traitement, le salarié n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.30 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement, P2 et P3, est égale 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.

4-7.31 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.32 Aux fins des accidents du travail, le salarié visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

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

4-7.33 Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité selon les articles 4-7.31 et 4-7.32 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par le salarié cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le salarié 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 intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

4-7.34 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

Le salarié 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 établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.35 Aux fins des régimes de retraite, une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au salarié à temps plein 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, dans la mesure où il n'y a pas des dispositions contraires à la présente section.

4-7.36 Aux fins d'application des sections 7-1.00 et 7-3.00 de la convention collective, le salarié 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.

4-7.37 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) le salarié qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'employeur au moins (30) jours avant la date de son retour au travail ;
- b) le salarié doit rembourser, conformément à l'article 4-7.40, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris ;
- c) le salarié sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris ;
- d) le calcul d'une somme due par l'employeur ou le salarié s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :

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

- e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié 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 ; le salarié pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP).

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

4-7.38 La participation à l'option choisie par le salarié 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 du salarié 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 4-7.40 si le salarié 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 intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.39 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujéti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès du salarié.

4-7.40 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 le salarié aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 7-2.09, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le salarié et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévue par son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du salarié. En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.41 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un salarié selon la durée du congé et l'option choisie :

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

4-7.42 Les articles 4-7.11 à 4-7.41 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

4-7.43 Le salarié peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un salarié, 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 au salarié à temps partiel. Il est entendu que la retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14). Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

4-8.00 CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

4-8.01 Le salarié qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

– CHAPITRE 5 – RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-1.01 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et il conserve le droit d'abolir des emplois et de mettre à pied ou de licencier un salarié pour manque de travail.

5-1.02 Les articles suivants du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux salariés réguliers.

Événements déclencheurs

5-1.03 Un salarié peut être mis à pied lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :

- a) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative ayant pour effet de transférer un salarié à un lieu de travail situé à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des fonctions des salariés transférés sont relocalisées au nouveau lieu de travail. Ce paragraphe ne s'applique qu'aux salariés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau lieu de travail ;
- b) lors d'une cession totale ou partielle des activités du Conseil des arts et des lettres du Québec ;
- c) lorsque survient un surplus de salariés, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois réguliers pour une classe d'emplois devient inférieur au nombre de salariés dans cette classe d'emplois. Ce surplus est déterminé sur la base de région administrative de Québec et de Montréal.

5-1.04 Dans les cas prévus par les paragraphes a) et b) de l'article précédent, les salariés visés sont ceux touchés par le déplacement ou la cession.

Lorsqu'il n'y a qu'une partie des salariés qui sont touchés dans l'unité administrative où intervient le déplacement ou la cession, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus de service continu. Par la suite, les salariés visés sont ceux qui ont le moins de service continu.

5-1.05 Dans le cas d'un surplus prévu par le paragraphe c) de l'article 5-1.03, les salariés visés sont ceux qui ont le moins de service continu dans la classe d'emplois, sous réserve pour les autres salariés de cette classe d'emplois d'être qualifiés pour exercer les attributions de son emploi.

5-1.06 Lorsque doit survenir un des événements prévus par l'article 5-1.03, l'employeur transmet au salarié visé susceptible d'être mis à pied, un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue de l'événement. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat.

5-1.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu par l'article précédent, le salarié visé peut supplanter le salarié ayant le moins de service continu dans une autre classe d'emplois de son lieu de travail à la condition que le salarié visé soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

Le salarié ainsi supplanté devient le salarié visé pour les fins du présent chapitre et celui-ci peut, le cas échéant, se prévaloir du mécanisme prévu par l'alinéa précédent sans excéder toutefois le délai de quatre-vingt-dix (90) jours du préavis prévu par l'article 5-1.06.

5-1.08 Le salarié visé par un déplacement total ou partiel d'une unité administrative ou par une cession qui refuse d'être déplacé ou cédé en informe l'employeur par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu par l'article 5-1.06 et il indique à l'employeur s'il se prévaut du mécanisme de supplantation prévu par le premier alinéa de l'article précédent.

5-1.09 Le salarié qui est reclassé ou réorienté en application des articles 5-1.07 et 5-1.08, ne subit aucune réduction de son taux de traitement et de la somme forfaitaire, le cas échéant. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

5-2.00 SURPLUS DE PERSONNEL

5-2.01 À l'expiration de la période de préavis prévue par l'article 5-1.06, le salarié régulier qui n'a pas été replacé dans un autre emploi régulier est mis à pied à cette date et il peut à son choix :

- a) faire inscrire son nom sur une liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois ou ;
- b) démissionner et recevoir une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de traitement par année de service continu jusqu'à un maximum de six (6) mois avec entente préalable à l'effet que le salarié ne pourra être réengagé par l'employeur pendant une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date de démission.

5-2.02 Le salarié régulier visé par l'article 39 de la *Loi sur le Conseil des arts et des lettres du Québec* peut se prévaloir des dispositions du paragraphe b) de l'article 5-2.01 à la condition de rompre son lien d'emploi qui le rattache au gouvernement du Québec en vertu de cette même loi.

5-2.03 Le salarié régulier inscrit sur la liste de rappel prévue par le paragraphe a) de l'article 5-2.01 a priorité sur tout emploi vacant de sa classe d'emplois dans sa région administrative pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi à combler.

5-2.04 Lorsque l'employeur effectue un rappel au travail, il le fait selon l'ordre de service continu.

Un avis de rappel au travail envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse fournie par le salarié à l'employeur est réputé conforme. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

Le salarié doit faire connaître son intention de revenir au travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis de rappel, à défaut de quoi, l'employeur peut rappeler au travail le salarié suivant sur la liste de rappel.

5-2.05 Le salarié régulier sur liste de rappel perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste :

- a) s'il refuse l'emploi offert ou s'il fait défaut de se présenter à la date prévue à l'avis ;
- b) après vingt-quatre (24) mois sur la liste de rappel sans avoir été rappelé au travail.

– CHAPITRE 6 – ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

6-1.01 La classification du personnel de bureau, techniciens et assimilés et ses modifications du secteur de la fonction publique s'appliquent aux emplois des salariés visés par la convention collective.

L'attribution par l'employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle, c'est-à-dire de façon régulière et qui accapare la majorité du temps.

6-1.02 Lorsque, compte tenu d'une modification à la classification des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement d'un salarié, l'échelle de traitement et les règles d'intégration qui, le cas échéant, en découlent sont celles négociées ou établies dans la fonction publique. Une copie de l'échelle des traitements et des règles d'intégration est transmise au syndicat.

L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de son corps d'emploi, de sa classe, de son crédit d'expérience le cas échéant, 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.

6-1.03 Le taux de traitement d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

Appel d'intégration

6-1.04 Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience le cas échéant, l'échelon et le taux de traitement qui ont été ou auraient dû être attribués à un salarié 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 vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé, ou s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième (120^e) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission au syndicat des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, suivant la décision arbitrale, le salarié présente son appel à l'employeur, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.
- ii) Dans les vingt et un (21) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité *ad hoc* composé d'un (1) représentant désigné par l'employeur et d'un (1) représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit à l'employeur.

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

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

Deuxième étape

Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité *ad hoc*, ou si un avis après appel n'est pas émis ou si le syndicat croit que le salarié aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Cet appel doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'expiration du délai imparti à l'employeur pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.

- 6-1.05** Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- 6-1.06** L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical ou du salarié convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité *ad hoc* ou lors d'une séance d'arbitrage.
- 6-1.07** L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire.

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

- 6-1.08** Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

6-2.00 CLASSEMENT

- 6-2.01** Le classement d'un salarié est fait, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue aux directives de classification du « personnel de bureau, techniciens et assimilés » du secteur de la fonction publique.

Le taux de traitement du salarié est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et bonis à certains fonctionnaires* du Conseil du trésor.

- 6-2.02** Le salarié qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et bonis à certains fonctionnaires* 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, le salarié fait sa demande à l'employeur. Ce dernier informe le salarié 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.

6-3.00 SERVICE CONTINU ET SERVICE

6-3.01 Le service continu pour les salariés réguliers et à l'essai du Conseil des arts et des lettres du Québec actuellement à l'emploi est mis à jour annuellement et disponible aux salariés.

6-3.02 Le service continu se calcule à partir du 1^{er} avril de chaque année et comprend la période totale de travail d'un salarié régulier et à l'essai. Cette période se calcule en années, jours ou en heures.

Aux fins de calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures, et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours de travail.

6-3.03 Le salarié régulier et à l'essai accumule son service continu :

- a) durant un congé pour activités syndicales prévu par la section 2-3.00 ;
- b) durant un ou des congés autorisés sans traitement pour une durée maximale de cent trente (130) jours par période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante ;
- c) durant les cent trente (130) premiers jours d'une invalidité prévue par la section 8-1.00 par période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante ;
- d) durant les congés prévus par la section 8-3.00 ;
- e) durant les premiers vingt-quatre (24) mois d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* prévue par la section 8-2.00 ;
- f) durant un congé avec traitement prévu par la convention collective.

6-3.04 Le salarié régulier et à l'essai conserve son service continu mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) durant toute la période d'un ou des congés autorisés sans traitement pour plus de cent trente (130) jours par période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante ;
- b) durant toute période d'invalidité additionnelle à cent trente (130) jours au cours de la période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante ;
- c) durant une période de mise à pied pour les vingt-quatre (24) premiers mois.

6-3.05 Le salarié régulier et à l'essai perd son service continu et son emploi :

- a) lorsqu'il est congédié ;
- b) lorsqu'il démissionne ou abandonne son emploi ;
- c) à l'expiration d'une période d'invalidité continue de vingt-quatre (24) mois ;
- d) après vingt-quatre (24) mois sur liste de rappel sans avoir été rappelé au travail ;
- e) lors de sa retraite.

6-3.06 Lorsqu'un salarié à l'essai acquiert le statut de salarié régulier, il peut faire reconnaître le service accumulé comme salarié temporaire pour le compte de l'employeur, à moins d'une interruption de travail de plus de douze (12) mois.

Service

6-3.07 Le service est la période d'emploi d'un salarié temporaire calculée sur la base des jours et heures rémunérés à taux normal ; cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

6-4.00 STATUT DE RÉGULIER

6-4.01 Tout salarié embauché dans un emploi régulier acquiert le statut de régulier s'il est maintenu en fonction pendant une période d'essai continue de cent vingt (120) jours travaillés pour le personnel de bureau et deux cent quarante (240) jours pour le personnel de niveau technicien.

6-4.02 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai au cours ou à la fin de la période d'essai prévue par l'article 6-4.01, il doit lui donner un avis de quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

Cet avis interrompt la période d'essai à compter de sa date de transmission.

6-4.03 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai au cours ou à la fin de la période d'essai prévue par l'article 6-4.01, ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.

6-5.00 ÉVALUATION

6-5.01 L'évaluation du rendement d'un salarié est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une consultation auprès du comité de relations de travail.

6-5.02 L'évaluation du rendement du salarié à l'essai ou régulier s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance ou à défaut à sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon si le salarié n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois, ou à sa date anniversaire d'entrée en fonction si le salarié se situe au dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant le délai prévu à l'alinéa précédent l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour l'année en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que le salarié est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail du salarié.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas au salarié qui s'est absenté durant cent trente (130) jours ou plus, avec ou sans traitement, durant l'année en cause.

Dans le cas d'un employé à l'essai, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue à l'article 6-4.01, à la condition que le salarié ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'essai.

6-5.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur immédiat du salarié. Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat.

Une copie de l'évaluation est remise au salarié. Suite à la réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son supérieur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

6-5.04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de vingt et un (21) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si dans ce délai de vingt et un (21) jours le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

6-5.05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

6-6.01 La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une année (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience dans la classe d'emplois.

Une (1) année d'expérience comprend deux cent soixante (260) jours de service continu ou de service.

6-6.02 La date d'admissibilité à l'avancement d'échelon du salarié est la date où le salarié justifie une année complète d'expérience.

Sous réserve des dispositions de la section 8-3.00 qui prévoient l'accumulation de l'expérience durant certains congés, l'avancement d'échelon est accordé au salarié, sur rendement satisfaisant, qui a eu droit à son traitement au moins cent trente (130) jours depuis sa dernière date d'admissibilité à l'avancement d'échelon.

6-6.03 L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue par l'article 6-6.02, lorsque le salarié a réussi des études d'une durée équivalente à une année d'études à temps plein pourvu que ces études soient pertinentes et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle le salarié appartient.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 6-7.01** Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines par la formation des salariés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 6-7.02** L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités et prévoit à son budget les montants nécessaires pour réaliser la formation des salariés.
- 6-7.03** Les activités de formation s'entendent de toute activité de mise à jour des connaissances ou habiletés, de perfectionnement, de recyclage ou toute autre activité visant à améliorer l'accomplissement des tâches du salarié ou de celles qu'il pourrait être appelé à accomplir pour l'employeur.
- 6-7.04** Aux fins de l'application de la présente section, l'employeur consulte le syndicat sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités par l'entremise du comité de relations de travail. Il peut également consulter directement les employés afin de connaître leurs besoins. Il informe également le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail du bilan de réalisation de l'année financière précédente.
- 6-7.05** Les conditions de départ et de retour d'un congé de formation à temps plein ou à temps partiel, avec ou sans traitement, doivent faire l'objet d'une entente entre le salarié et l'employeur avant le début de ce congé. Copie de l'entente est remise au syndicat.

6-8.00 EMPLOIS VACANTS ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 6-8.01** Lorsque l'employeur décide de combler un emploi régulier définitivement vacant ou un emploi régulier nouvellement créé inclus dans l'unité d'accréditation, il informe les salariés à son emploi par mode d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables, et ce, sous réserve du droit de l'employeur de procéder d'abord par affectation.
- 6-8.02** Pendant la période d'affichage le salarié intéressé fait connaître sa candidature par écrit, à l'employeur.

L'employeur apprécie les candidatures des salariés réguliers en priorité.

Le cas échéant, le syndicat peut demander à l'employeur par l'entremise du comité de relations de travail des informations relatives au processus de sélection.

– CHAPITRE 7 –
RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DES GAINS

7-1.00 TRAITEMENT

7-1.01 Aux fins d'application de la convention collective, le traitement du salarié s'entend de son taux de traitement annuel.

Le taux de traitement annuel de ce salarié est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime ou allocation.

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.

Le taux de traitement horaire de ce salarié s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826.3.

Le traitement hebdomadaire de ce salarié 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.

7-1.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur sont ceux apparaissant à l'annexe A.

Majoration des taux et des échelles de traitement

7-1.03 Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Les taux et échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2020, d'un pourcentage égal à 2,0 %

7-1.04 Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés, avec effet au 1er avril 2021, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

7-1.05 Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés, avec effet au 1er avril 2022, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Toutefois, les taux et échelles de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à l'annexe A

7-1.06 Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1er avril 2023, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

7-1.07 Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1er avril 2024, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

7-1.08 Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés, avec effet au 1er avril 2025, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

7-1.09 Rémunération additionnelle

Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Le salarié appartenant aux classes d'emploi 264 et 274 a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Le salarié appartenant à la classe d'emploi 221 a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,42 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Le salarié, nonobstant sa classe d'emploi, a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Salariés hors échelle

7-1.10 Le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées les heures pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu.

- 7-1.11** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.10 a pour effet de situer au 1^{er} avril un salarié qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.
- 7-1.12** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.10 et 7-1.11, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.
- 7-1.13** Dans les cas prévus à l'article 7-1.12, 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-sixième et trois dixièmes (1/1826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

- 7-2.01** La totalité de la paie du salarié est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec et ce, selon les modalités déterminées par l'employeur. La paie du salarié est versée tous les deux (2) jeudis.

Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

- 7-2.02** Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur remet au salarié un état de dépôt électronique, lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 7-2.03** À la demande du salarié, 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 par l'article 7-2.01 à tout salarié déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé au salarié conformément à l'article 7-2.01 pour un motif hors de son contrôle.
- 7-2.04** Les nouveaux salariés et les salariés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur embauche ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces salariés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus par l'article 7-2.03.
- 7-2.05** Les primes, allocations et heures supplémentaires, sauf si autrement stipulé, 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.
- 7-2.06** Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié 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.
- 7-2.07** Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées au salarié, 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.

7-2.08 Au départ du salarié qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus à titre de traitement, de congés de maladie, de congés compensatoires pour heures supplémentaires et de vacances. Ces sommes que l'employeur doit payer à un salarié sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ du salarié.

7-2.09 Avant de réclamer d'un salarié 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 le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de cinq dollars (5,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

Cependant, si le salarié conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8-1.00 et 8-2.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le salarié en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le salarié, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu par l'article 7-2.07 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

7-2.10 Malgré l'article 7-2.09 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un salarié sont remboursées selon les modalités suivantes :

- a) si le montant versé en trop résulte de l'application des articles 8-1.16, 8-2.07 ou 8-3.21 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 ;
- b) 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.

7-2.11 Malgré les articles 7-2.01 et 7-2.02, un salarié peut, en cas de force majeure, demander de recevoir un chèque auquel est joint un bordereau contenant toutes mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.12 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

7-3.01 Un salarié en disponibilité, à la demande expresse de son employeur, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7-1.01 de la convention collective, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

- 7-3.02** a) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi du personnel administratif et de bureau régi par la présente convention collective ou un emploi du personnel administratif et de bureau non syndiqué pour lequel l'accessibilité pourrait constituer une promotion, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) Un salarié, de classe d'emploi 221, appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi professionnel, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à pour cent sept (7%) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs et qu'elle ne vise pas la période de vacances annuelles.

7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES

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

7-4.02 Les frais de déplacement engagés par un salarié pour les fins prévues par les articles 39 et 42 de la *Loi sur le Conseil des arts et des lettres du Québec* sont remboursés conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents pour autant que le salarié satisfasse aux conditions d'admission de l'emploi visé.

– CHAPITRE 8 – RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

8-1.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (LRQ, c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez le salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

8-1.02 Les salariés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus par la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout salarié dont la semaine normale de travail est à temps plein ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein : après vingt et un (21) jours de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce salarié ;
- b) tout salarié dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein : après vingt et un (21) jours de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution

payable pour un salarié à temps plein, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;

- c) tout salarié dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Pour les fins de calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour le salarié à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale de travail prévue à l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

8-1.03 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 le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions 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 le salarié, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité d'accréditation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié, tout en maintenant son traitement.

Lorsque le salarié 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'opinion sur les restrictions médicales du salarié, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié. Le cas échéant, l'employeur rembourse au salarié, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais afférents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le salarié qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 8-1.00 et 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.09 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8-1.04 À moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'employeur 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 plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein ;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparée par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le salarié 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.

- 8-1.05** À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par le salarié 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 le salarié refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.
- 8-1.06** 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.

Régime d'assurance

- 8-1.07** 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 le salarié, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

- 8-1.08** Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

- 8-1.09** 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 salaire. Les prestations d'assurance salaire complémentaire 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 salaire 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 salaire payées en vertu du régime d'assurance salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

- 8-1.10** Une entente en application de l'article 8-1.08 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 salaire 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

8-1.11 Le salarié bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

8-1.12 Le montant mentionné à l'article 8-1.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour :

- les salariés visés au paragraphe b) de l'article 8-1.02 ;
- les salariés temporaires embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime d'assurance maladie

8-1.13 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge ;

À compter du 1^{er} janvier 2020 : 20,00 \$ par mois

À compter de la période de paie débutant après la signature de la présente convention collective : 40,00 \$ par mois

À compter du 1^{er} avril 2023 : 60,00 \$ par mois

- b) dans le cas d'un participant assuré seul ;

À compter du 1^{er} janvier 2020 : 8,00 \$ par mois

À compter de la période de paie débutant après la signature de la présente convention collective : 16,00 \$ par mois

À compter du 1^{er} avril 2023 : 24,00 \$ par mois

- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

8-1.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de 8-1.13 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 8-1.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

8-1.15 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire. Toutefois, un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint ou ses enfants 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 ou d'enfant à charge ou de sa 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, le salarié 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.

8-1.16 Un salarié 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) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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

Régime d'assurance traitement

8-1.17 Sous réserve des dispositions des présentes, un salarié 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 accumulés à son crédit : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, le salarié qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.19 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour plein de congé de maladie ;
 - la période d'invalidité pendant laquelle le salarié peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité ;
 - le salarié conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 8-1.19, n'ont pas été utilisés ;
- b) à compter de l'expiration de la période prévue par le 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 au salarié 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 du salarié aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par la section 7-1.00 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 7-1.00 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 le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par la section 6-6.00 sont respectées.

Pour le salarié occupant un emploi à temps partiel ou visé au paragraphe b) de l'article 8-1.02, 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 plein.

- d) à compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, un salarié peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou 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 tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, le salarié reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus par les paragraphes a), b) ou c) qui précèdent et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, le salarié 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) ci-dessus.

- 8-1.18** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié 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 de ses jours de congé de maladie accumulés, 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, le salarié 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.

Le salarié absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.17, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1^{er} avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 4-3.01. Si le salarié 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 8-1.17, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles le salarié 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.

8-1.19 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 8-1.17 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié 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 au salarié bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.17. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi ; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, le salarié 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 8-1.17 ne s'applique qu'à compter du moment où le salarié 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, le salarié rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de 8-1.17 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, le salarié 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.

Le salarié bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent article 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, le salarié doit signer les formules requises.

8-1.20 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 le salarié des pièces justificatives.

8-1.21 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou l'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.

- 8-1.22** De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son 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, le salarié doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part d'un salarié, 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 du salarié ; 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 le salarié relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure le salarié. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinion entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié 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 le salarié. Le cas échéant, l'employeur rembourse au salarié, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais afférents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux du salarié de façon confidentielle.

- 8-1.23** Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est médicalement inapte à exercer les attributions de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du salarié. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

Si le salarié 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 le salarié 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 le salarié. Le cas échéant, l'employeur rembourse au salarié, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais afférents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

- 8-1.24** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

- 8-1.25** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

Réserve de congés de maladie

- 8-1.26** Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite au salarié dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le salarié perd son droit au crédit pour ce mois.

Le crédit de congé de maladie octroyé au salarié à temps partiel est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail de ce mois prévues à l'horaire du salarié 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 le salarié a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

- 8-1.27** Les crédits de congé de maladie qu'acquiert le salarié sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour le salarié 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 congé de maladie à la réserve du salarié étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

- 8-1.28** Au 30 septembre, si la réserve du salarié 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 en totalité. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire applicable au salarié au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise au salarié le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

- 8-1.29** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.17 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.

- 8-1.30** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

- 8-1.31** Le salarié qui est absent sans salaire ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 8-1.17 mais il conserve, sous réserve de l'article 8-1.28, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

- 8-1.32** Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas au salarié 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 crédits de congés de maladie

- 8-1.33** L'employeur paie au salarié ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année de service ou de service continu depuis sa nomination à l'essai, au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, le salarié à l'essai ayant accumulé cent trente (130) jours de service depuis sa nomination à l'essai et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par la section 9-1.00 de la présente convention collective.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 8-2.01** Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement au salarié 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

- 8-2.02** Le salarié visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la loi 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 le salarié aurait droit durant cette période.

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

- 8-2.03** Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 7-1.01 diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, à l'assurance emploi, au Régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

8-2.04 Le salarié visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 8-1.03 et régi par les dispositions de la section 8-1.00. 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 des dispositions de l'article 4-3.01, le salarié est réputé absent avec traitement.

b) Congés de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 8-1.26, le salarié est réputé absent avec traitement.

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, le salarié n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve ; toutefois, les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.17 et 8-1.19, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

Le salarié qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue par la présente convention collective et la procédure prévue par l'article 8-1.22 concernant la divergence d'opinion entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié. De même, lorsque l'employeur exige que le salarié 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

8-2.05 Le salarié 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 par l'article 8-1.17 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Dispositions générales

8-2.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 3-1.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité le salarié visé à la présente section, le taux de traitement que recevait le salarié avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué au salarié est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

8-2.07 Le salarié visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu reçoit, s'il en fait la demande à son employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions de l'article 8-1.17, lui sont applicables à la date de sa demande et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 8-1.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité du salarié tient lieu de la procédure prévue par l'article 8-1.22. Cependant, le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité du salarié, la procédure prévue par l'article 8-1.21 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 7-2.09, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le salarié reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent paragraphe et les dispositions des articles 8-1.17, 8-1.19, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 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 3-1.08 à 3-1.10 et 8-2.05.

8-2.08 Le salarié visé à la présente section appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

8-3.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

8-3.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou autre, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

8-3.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de 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 la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si la personne salariée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

8-3.03 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.

8-3.04 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui peuvent être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

- 8-3.05** 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.
- 8-3.06** 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.
- 8-3.07** S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée 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

- 8-3.08** La salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

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

La salariée 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 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

La salariée 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 8-3.38.

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

- 8-3.09** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la salariée 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.

- 8-3.10** La salariée 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 8-3.15, 8-3.18 ou 8-3.19 selon le cas.

La salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

- 8-3.11** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 8-3.08. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande

de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 8-3.12** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée 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 la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus à l'article 8-3.43, 2^e et 3^e alinéas, pendant les semaines subséquentes.

- 8-3.13** La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 8-3.08 ou 8-3.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 pour autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

- 8-3.14** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée 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 la salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée 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 la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 8-3.15** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service² tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante³ :

1) En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

² La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée 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.

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la salariée 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 de l'information fournie par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée 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 salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée 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.

8-3.16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée 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 la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la salariée 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 la salariée, lui produire cette lettre.

8-3.17 Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1^{er} alinéa de l'article 8-3.15. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires versés par son employeur prévu à l'article 8-3.15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la salariée admissible au Régime d'assurance emploi

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

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante⁴;

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

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire 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 salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire 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 la salariée 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 moment de la prestation versée par le Régime d'assurance emploi suite à une modification de l'information fournie par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée 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 salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée 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 8-3.16 et 8-3.17 s'appliquent à la salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi

8-3.19 La salariée 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, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :
en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

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

Dispositions particulières

8-3.20 Dans les cas visés aux articles 8-3.15, 8-3.18 et 8-3.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée ;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée 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 par EDSC au moyen d'un relevé officiel ;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et des 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.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.15, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée 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 la salariée tel qu'il est prévu à l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, la prime à l'article 7-3.02, 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 la salariée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 6-6.00 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la salariée 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 la salariée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

- 8-3.21** La salariée 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 la salariée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

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

Affectation provisoire et congé spécial

- 8-3.22** La salariée 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.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée 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 la salariée.

La salariée 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, la salariée 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 la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée 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, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée 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.

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 la salariée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

Autres congés spéciaux

8-3.23 La salariée 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, la salariée 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, la salariée 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 la salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

8-3.24 La personne salariée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un ~~(un)~~ des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La personne salariée 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

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et 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 celui-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Dans le cas du salarié 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 des versements de telles prestations ou immédiatement à la fin du congé parental.

8-3.26 Le salarié 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 le salarié.

Durant cette prolongation, le salarié ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43, 2^e et 3^e alinéas.

Indemnités prévues pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

8-3.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, le salarié 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 recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8-3.15 ou 8-3.18, selon le cas, et les articles 8-3.16 et 8-3.17 s'appliquent au salarié visé par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi

- 8-3.28** Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

- 8-3.29** L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8-3.27 et 8-3.28, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

- 8-3.30** La personne salariée 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^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un (un) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

- 8-3.31** La personne salariée 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 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne salariée 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.

- 8-3.32** La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 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 la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43, 2^e et 3^e alinéas.

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

- 8-3.33** Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, la personne salariée 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^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8-3.15 ou 8-3.18, selon le cas, et les articles 8-3.16 et 8-3.17, s'appliquent à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 8-3.34** La personne salariée 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 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si elle a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

- 8-3.35** L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

- 8-3.36** La personne salariée 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

- 8-3.37** La personne salariée 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.

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

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu par l'article 8-3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

- 8-3.38** La personne salariée 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 la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 8-3.08 sous réserve de l'article 8-3.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée 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 la personne salariée se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de la personne salariée 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 la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée 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.

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

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

La personne salariée 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.

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

- b) La personne salariée 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 soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

La personne salariée 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 soixante-cinq (65) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

- 8-3.39** Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le salarié en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 8-3.40** Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou la personne salariée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) 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 en vertu de l'article 4-5.07 et 4-5.08.

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

Durant la suspension de son congé, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 8-3.43, 2^e et 3^e alinéas.

À la demande de la salariée ou du salarié et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu à 8-3.25, le congé pour adoption prévu à 8-3.31 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à 8-3-38 avant l'expiration des 65 premières semaines est fractionné en semaines. Les 3^e et 4^e alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

Nonobstant l'alinéa précédent, un maximum de quatre semaines du congé sans traitement à temps complet prévu à 27 peut être fractionné à la demande de la salariée ou du salarié, avant l'expiration des 65 premières semaines.

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

Avantages

- 8-3.42** Durant le congé de maternité visé par l'article 8-3.08, les congés spéciaux prévus aux articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36 la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle 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 service ou de service continu ;
- accumulation de l'expérience.

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

La personne salariée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 8-1.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

8-3.44 L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne salariée 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 8-3.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 8-3.13.

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

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

8-3.46 La personne salariée 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 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle est considérée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.47 Au retour d'un congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou d'un congé sans traitement

ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines, la personne salariée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée réintègre son emploi ou est affectée 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, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle 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.

8-4.00 RÉGIME DE RETRAITE

8-4.01 Les salariés sont assujettis aux dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

8-4.02 Le salarié appelé à comparaître devant un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune réduction de traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

– CHAPITRE 9 –
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. À cet égard, les articles des sections 9-1.00 et 9-2.00 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec l'employeur puisque les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et le salarié avant le dépôt d'un grief.

9-1.02 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief peut en discuter avec l'employeur en étant accompagné, s'il le désire d'un délégué ou d'un représentant syndical, afin de tenter de régler le litige.

9-1.03 À défaut d'entente, le syndicat et l'employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante :

- le salarié soumet son grief par écrit au supérieur immédiat dans les trente (30) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective ; une copie de ce grief est transmise par le supérieur immédiat au Service des ressources humaines et par le salarié au comité de grief du syndicat;
- dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de 2 ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique ;
- le grief doit être signé par le salarié et doit contenir une description sommaire des faits et le correctif recherché ;
- si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, le délégué syndical peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, soumettre ce grief par écrit au supérieur immédiat, conformément à la procédure de règlement des griefs, en indiquant les noms des salariés concernés par le grief et la décision recherchée. Une copie est transmise par le supérieur immédiat au Service des ressources humaines et par le délégué syndical au comité de griefs du syndicat ;
- l'employeur répond au grief par écrit dans les trente (30) jours suivant sa réception avec copie au syndicat. Durant ce même délai, une rencontre pour discuter du grief peut être tenue à la demande de l'une ou l'autre des parties ;
- à défaut d'une réponse dans les délais prévus, ou d'une réponse acceptable par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions de la section 9-2.00 ;
- le délai de présentation du grief pour le salarié qui doit s'absenter de son port d'attache, soit à la demande expresse de l'employeur ou pour ses vacances en vertu de la présente convention, pour une période de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs, est prorogé pour la durée de l'absence.

9-1.04 Le syndicat peut soumettre à l'employeur un grief si ce dernier l'affecte comme tel ou si plusieurs salariés estiment avoir un même objet de grief, et ce, selon la procédure de règlement de griefs prévue par l'article précédent.

Les griefs de l'employeur sont soumis à la même procédure en changeant ce qui doit être changé.

- 9-1.05** Les délais prévus par la présente section sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- 9-1.06** L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, sur demande, afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.
- 9-1.07** Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.
- 9-1.08** Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la signature de la convention collective.

9-2.00 ARBITRAGE

- 9-2.01** Dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la réponse donnée par l'employeur ou à défaut de réponse, conformément aux dispositions de l'article 9-1.03, le syndicat ou l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'autre partie à cet effet. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief, tel que formulé et présenté par le salarié.
- 9-2.02** L'arbitre est choisi conjointement par les parties, dans la liste des membres de la Conférence des arbitres du Québec. Les parties disposent de trente (30) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. La partie qui a soumis le grief à l'arbitrage avise l'arbitre qu'il est saisi du grief. À défaut d'entente, la partie qui a soumis le grief demande au Ministre du Travail de désigner un arbitre. L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable.

Le lieu est choisi avec le consentement des parties.

- 9-2.03** En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, de modifier ou d'annuler la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

- 9-2.04** L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti.

La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

- 9-2.05** L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective ; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. 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 l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*.

La décision est finale et lie les parties.

9-2.06 Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage y compris les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

L'employeur libère le salarié plaignant sans réduction de traitement pendant la durée de l'audition uniquement dans le cas d'un grief individuel.

– CHAPITRE 10 –
CONDITIONS PARTICULIÈRES

10-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES

Salarié temporaire embauché pour une période d'un (1) an et plus

10-1.01 Les chapitres, les sections et les articles suivants de la présente convention collective s'appliquent aux salariés temporaires embauchés pour une période d'un (1) an et plus et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées :

- a) Chapitre 1 : Généralités ;
- b) Chapitre 2 : Vie syndicale ;
À l'exception des articles 2-3.05 et 2.03.06 ;
- c) Les sections :
 - 3-2.00 : Mesures disciplinaires ;
 - 3-3.00 : Langue de travail ;
 - 3-4.00 : Comité de relations de travail ;
 - L'article 3-1.01 : Consultation du dossier ;
- d) Les sections :
 - 4-1.00 : Durée du travail ;
 - 4-2.00 : Heures supplémentaires ;
 - 4-3.00 : Vacances ;
 - 4-4.00 : Jours fériés et chômés ;
 - 4-5.00 : Congés pour événements familiaux ;
 - 4-6.00 : Congés pour affaires judiciaires ;
 - 4-8.00 : Charges publiques et services communautaires ;
 - L'article 4-7.01 : Congé sans traitement (conditions générales) ;
- e) Les sections :
 - 6-1.00 : Classification ;
 - 6-2.00 : Classement ;
 - 6-5.00 : Évaluation ;
 - 6-6.00 : Progression dans la classe d'emplois ;
 - 6-7.00 : Développement des ressources humaines ;
 - L'article 6-3.07 : Service ;
- f) chapitre 7 : Rémunération et versement des gains ;
- g) chapitre 8 : Régimes collectifs ;
- h) chapitre 9: Règlements des griefs et arbitrage ;
- i) chapitre 10: Conditions particulières ;
- j) chapitre 11: Durée de la convention collective.

Salarié temporaire embauché pour une période inférieure à un (1) an

10-1.02 Les chapitres, les sections et les articles suivants de la présente convention collective s'appliquent aux salariés temporaires embauchés pour une période inférieure à un (1) an et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées :

- a) Chapitre 1 : Généralités ;
À l'exception de l'article 1-3.02 ;
- b) Chapitre 2 : Vie syndicale ;
À l'exception des articles 2-3.03 à 2.03.06 ;
- c) Les sections :
3-3.00 : Langue de travail ;
3-4.00 : Comité de relations de travail ;
L'article 3-1.01 : Consultation du dossier ;
- d) Les sections :
4-1.00 : Durée du travail ;
4-2.00 : Heures supplémentaires ;
4-4.00 : Jours fériés et chômés ;
L'article 4-7.01 : Congé sans traitement (conditions générales) ;
- e) Les sections :
6-2.00 : Classement ;
6-5.00 : Évaluation ;
Les articles :
6-1.01 : Classification ;
6-3.07 : Service ;
- f) Chapitre 7 : Rémunération et versement des gains ;
- g) Chapitre 9 : Règlements des griefs et arbitrage ;
- h) Chapitre 10 : Conditions particulières ;
- i) Chapitre 11 : Durée de la convention collective.

10-1.03 Le salarié temporaire embauché pour une période de moins d'un (1) an accumule des crédits de vacances conformément aux dispositions des articles 4-3.01 et 4-3.02. Au cours de la période d'emploi, le salarié peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation les jours et demi-jours de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

À la fin de la période d'emploi, l'employeur rembourse au salarié conformément aux dispositions de l'article 4-3.04, les crédits de vacances non utilisés.

10-1.04 Le salarié temporaire embauché pour une période inférieure à un (1) an a droit à un congé pour événement familial pour les motifs suivants :

- a) 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 : trois (2) jours consécutifs, sans réduction de traitement. De plus, à cette occasion, le salarié peut s'absenter quatre (3) jours additionnels consécutifs sans traitement ;

- b) 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 ;
- c) le jour de son mariage ou de son union civile avec traitement ;
- d) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister.

10-1.05 Le traitement du salarié temporaire embauché pour une période inférieure à un (1) an s'entend du traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de six et demi pour cent (6,5 %).

Le taux de traitement pour le travail en heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de six et demi pour cent (6,5 %).

10-1.06 Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent au salarié temporaire pour une période inférieure à un (1) an, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8-3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8-3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours sont avec maintien du traitement ;
- b) le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, sa prolongation prévue à l'article 8-3.26, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8-3.27, 8-3.28, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas ;
- c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique ;
- d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement ;
- e) les articles 8-3.13, 8-3.29, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43, à l'exception de l'accumulation du service, ne s'appliquent pas ;
- f) l'article 8-3.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas ;
- g) aux congés prévus à l'article 4-5.05 : ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.05 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

– CHAPITRE 11 –
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11-1.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2026.

11-2.00 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

11-2.01 Les dispositions suivantes prennent effet rétroactivement le 1^{er} avril 2019 :

Section 7-1.09 Rémunération additionnelle

11-2.02 Les dispositions suivantes prennent effet rétroactivement le 1^{er} avril 2020 :

Section 7-1.03 Majoration des taux et des échelles de traitement
Section 7-1.09 Rémunération additionnelle

11-2.03 Les dispositions suivantes prennent effet rétroactivement le 1^{er} avril 2021 :

Section 7-1.04 Majoration des taux et des échelles de traitement

11-2.04 Les dispositions suivantes prennent effet rétroactivement le 1^{er} avril 2022 :

Section 7-1.05 Majoration des taux et des échelles de traitement

11-2.05 Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application des articles 11-2.01 à 11-2.04 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt dixième (90^e) jour de la signature de la convention. Elles sont établies en tenant compte de la période durant laquelle le salarié a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2019.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2019 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2019 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement au Service des ressources humaines au plus tard 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 ce salarié. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par les ayants droit.

– ANNEXE A –
CORPS D'EMPLOIS, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

221 **Agente ou agent de secrétariat (35 h)**
Classe 20
(Traitement annuel)

Échelon	Taux au 2020-04-01 (\$)	Taux au 2021-04-01 (\$)	Taux au 2022-04-01 (\$)	Taux au 2023-04-01 (\$)	Taux au 2024-04-01 (\$)	Taux au 2025-04-01 (\$)
1	36 380	37 110	38 352	39 119	39 905	40 708
2	37 530	38 279	39 539	40 325	41 128	41 950
3	38 718	39 485	40 745	41 567	42 407	43 247
4	39 886	40 690	42 005	42 845	43 703	44 580
5	41 128	41 950	43 302	44 160	45 037	45 931
6	42 461	43 320	44 708	45 603	46 516	47 447
7	43 776	44 653	46 096	47 009	47 940	48 908
8	45 183	46 078	47 557	48 507	49 474	50 461
9	46 571	47 502	49 036	50 022	51 027	52 050

– ANNEXE A –
CORPS D'EMPLOIS, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

264

Technicienne ou technicien en administration (35 h)
Classes 10 - Nominales
Classes 5 - Principales
(Traitement annuel)

Classe	Échelon	Taux au 2020-04-01 (\$)	Taux au 2021-04-01 (\$)	Taux au 2022-04-01 (\$)	Taux au 2023-04-01 (\$)	Taux au 2024-04-01 (\$)	Taux au 2025-04-01 (\$)
10	1	39 065	39 850	41 055	41 877	42 717	43 576
10	2	40 325	41 128	42 370	43 210	44 069	44 945
10	3	41 640	42 480	43 776	44 653	45 548	46 461
10	4	42 991	43 849	45 164	46 059	46 972	47 904
10	5	44 397	45 292	46 662	47 593	48 543	49 511
10	6	45 785	46 698	48 105	49 073	50 059	51 063
10	7	47 301	48 251	49 712	50 698	51 721	52 762
10	8	48 780	49 748	51 246	52 269	53 310	54 369
10	9	50 406	51 410	52 433	53 474	54 552	55 647
10	10	52 013	53 054	54 113	55 191	56 287	57 419
10	11	53 711	54 789	55 885	56 999	58 131	59 300
10	12	55 392	56 506	57 638	58 789	59 957	61 163
5	1	42 644	43 502	44 817	45 712	46 625	47 557
5	2	43 996	44 872	46 224	47 155	48 105	49 073
5	3	45 438	46 351	47 758	48 707	49 675	50 662
5	4	46 863	47 794	49 237	50 223	51 228	52 250
5	5	48 415	49 383	50 881	51 903	52 944	54 004
5	6	49 968	50 972	52 506	53 565	54 643	55 739
5	7	51 575	52 597	54 186	55 264	56 378	57 510
5	8	53 255	54 314	55 940	57 054	58 186	59 355
5	9	54 972	56 067	57 181	58 332	59 501	60 688
5	10	56 743	57 875	59 026	60 213	61 418	62 642
5	11	58 588	59 757	60 944	62 167	63 409	64 669
5	12	60 487	61 692	62 934	64 194	65 473	66 788

– ANNEXE A –
CORPS D’EMPLOIS, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

272

Technicienne ou technicien en informatique (35 h)
Classe 10 - Nominale
Classe 5 - Classe principale
(Traitement annuel)

Classe	Échelon	Taux au 2020-04-01 (\$)	Taux au 2021-04-01 (\$)	Taux au 2022-04-01 (\$)	Taux au 2023-04-01 (\$)	Taux au 2024-04-01 (\$)	Taux au 2025-04-01 (\$)
10	1	39 065	39 850	41 055	41 877	42 717	43 576
10	2	40 325	41 128	42 370	43 210	44 069	44 945
10	3	41 640	42 480	43 776	44 653	45 548	46 461
10	4	42 991	43 849	45 164	46 059	46 972	47 904
10	5	44 397	45 292	46 662	47 593	48 543	49 511
10	6	45 785	46 698	48 105	49 073	50 059	51 063
10	7	47 301	48 251	49 712	50 698	51 721	52 762
10	8	48 780	49 748	51 246	52 269	53 310	54 369
10	9	50 406	51 410	52 433	53 474	54 552	55 647
10	10	52 013	53 054	54 113	55 191	56 287	57 419
10	11	53 711	54 789	55 885	56 999	58 131	59 300
10	12	55 392	56 506	57 638	58 789	59 957	61 163
5	1	42 644	43 502	44 817	45 712	46 625	47 557
5	2	43 996	44 872	46 224	47 155	48 105	49 073
5	3	45 438	46 351	47 758	48 707	49 675	50 662
5	4	46 863	47 794	49 237	50 223	51 228	52 250
5	5	48 415	49 383	50 881	51 903	52 944	54 004
5	6	49 968	50 972	52 506	53 565	54 643	55 739
5	7	51 575	52 597	54 186	55 264	56 378	57 510
5	8	53 255	54 314	55 940	57 054	58 186	59 355
5	9	54 972	56 067	57 181	58 332	59 501	60 688
5	10	56 743	57 875	59 026	60 213	61 418	62 642
5	11	58 588	59 757	60 944	62 167	63 409	64 669
5	12	60 487	61 692	62 934	64 194	65 473	66 788

– ANNEXE B –
JOURS FÉRIÉS 2020 À 2026

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 2 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	
Journée nationale des patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale du Québec	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	
Fête du Travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	
Action de grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

– ANNEXE C –
LETTRE D’ENTENTE N° 1

LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 1 – DROITS PARENTAUX

S’il advenait une modification au Régime québécois d’assurance parentale, les parties se rencontreront pour discuter, lors d’un comité de relations de travail, des implications possibles de ces modifications sur le présent Régime de droits parentaux.

De même, s’il advenait une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux ou concernant la politique sur la conciliation travail-famille, les parties se rencontreront pour discuter, lors d’un comité de relations de travail, des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

– ANNEXE D –
LETTRE D'ENTENTE N° 2

**CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE RECONNAISSANCE DE LA
FIDÉLITÉ EN EMPLOI**

Les parties conviennent d'introduire une mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les employés du fait de leur stabilité au sein du Conseil des arts et des lettres du Québec.

1. Plus particulièrement, la mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi s'article comme suit :

- L'employé qui a cumulé un minimum de cinq (5) années d'ancienneté à compter du 1^{er} avril 2023 recevra un montant forfaitaire de 1000 \$.
- L'employé aura jusqu'au 31 mars 2026 pour cumuler ses cinq (5) années.
- La mesure de reconnaissance en emploi se termine le 31 mars 2026.
- La prime est payable une seule fois à chaque employé.

Le montant forfaitaire est, payable au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Pour les employés absents du travail au moment du paiement, le montant forfaitaire est payé dans les quarante-cinq (45) jours suivant le retour au travail, à la condition qu'ils reviennent effectivement au travail au plus tard avant la date d'échéance de la convention collective qui suit la convention collective 2020-2026.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 1^e jour du mois de février 2023.

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

CONSEIL DES ARTS ET DES
LETTRES DU QUÉBEC



Christian Daigle
Président général



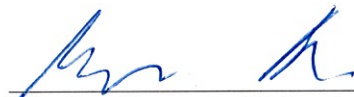
Anne-Marie Jean
Présidente-directrice générale



Martine Duchesne
Secrétaire générale



René Ruel
Directeur des ressources humaines et de
l'administration



Maxime Turcotte-Richard
Conseiller



Leila Hamdani
Déléguée syndicale



Marie-Lisa Côté
Déléguée syndicale