

Convention collective de travail du personnel de bureau, technique et ouvrier

Intervenue entre le
Conservatoire de musique et
d'art dramatique du Québec
et le
Syndicat de la fonction
publique et parapublique
du Québec Inc.

2020-2026



Photo: Éric Truchon



Photo: Jean-Sébastien Jacques

CONSERVATOIRE

Conservatoire
de musique
et d'art dramatique
du Québec

SFPQ

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	GÉNÉRALITÉS	1
1-1.00	INTERPRÉTATION.....	1
1-2.00	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
1-3.00	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	4
1-4.00	ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES	5
CHAPITRE 2-0.00	VIE SYNDICALE	8
2-5.00	RÉGIME SYNDICAL	8
2-6.00	DROIT D'AFFICHAGE.....	9
2-7.00	RÉUNIONS SYNDICALES.....	9
2-8.00	PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS PARITAIRES	9
2-9.-00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	12
2-10.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	12
2-11.00	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	13
CHAPITRE 3-0.00	RÈGLEMENT DE GRIEFS	14
3-12.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	14
3-13.00	ARBITRAGE	16
CHAPITRE 4-0.00	MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	17
4-14.00	MESURES ADMINISTRATIVES.....	17
CHAPITRE 5-0.00	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	22
5-15.00	CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	22
5-16.00	ÉVALUATION	23
5-17.00	PÉRIODE DE PROBATION	24
5-18.00	ANCIENNETÉ	25
5-19.00	AVANCEMENT D'ÉCHELON	27
5-20.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	28
5-21.00	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	30
CHAPITRE 6-0.00	RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	31
6-22.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS	31
6-23.00	MISE À PIED POUR SURPLUS DE PERSONNEL.....	32
CHAPITRE 7-0.00	PRATIQUE ADMINISTRATIVE.....	35
7-26.00	SOUS-TRAITANCE	35
7-27.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	35
7-28.00	UNIFORME DE TRAVAIL.....	36
CHAPITRE 8-0.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	37
8-30.00	PRESTATION DE TRAVAIL.....	37
8-31.00	CONGÉS SANS TRAITEMENT	39
8-32.00	CHARGES PUBLIQUES	47
8-33.00	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	47
8-34.00	VACANCES.....	49
8-35.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	53
8-36.00	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	54
CHAPITRE 9-0.00	RÉGIMES COLLECTIFS	57
9-37.00	DROITS PARENTAUX.....	57
9-38.00	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	70

9-39.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	78
CHAPITRE 10-0.00	RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES.....	81
10-40.00	RÉMUNÉRATION	81
10-41.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	83
10-42.00	ALLOCATIONS ET PRIMES	86
10-44.00	STATIONNEMENT	88
10-45.00	VERSEMENT DES GAINS	89
10-46.00	FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT	90
10-47.00	FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS.....	94
CHAPITRE 11-0.00	CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS	96
11-49.00	LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS	96
CHAPITRE 12-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	98
12-52.00	DURÉE DE LA CONVENTION	98
	<i>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1</i>	<i>99</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....</i>	<i>100</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3.....</i>	<i>102</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4.....</i>	<i>103</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5.....</i>	<i>104</i>
	<i>ANNEXE 1</i>	<i>105</i>
	<i>ANNEXE 2</i>	<i>116</i>
	<i>ANNEXE 3</i>	<i>122</i>
	<i>ANNEXE 4</i>	<i>123</i>
	<i>ANNEXE 5</i>	<i>124</i>
	<i>ANNEXE 6</i>	<i>127</i>
	<i>ANNEXE 7</i>	<i>128</i>

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 Interprétation

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

- a) ANNÉE FINANCIÈRE : période s'écoulant entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de chaque année.
- b) ANNÉE DE RÉFÉRENCE : période s'écoulant entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année.
- c) CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE : un changement technologique signifie un changement apporté aux opérations par l'introduction ou l'ajout de machinerie, d'équipement ou d'appareil, ou leur modification, ayant pour effet de mettre à pied un ou plusieurs employés ou de modifier de façon significative les tâches d'un groupe important d'employés.

d) CONJOINT :

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

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

- ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 8-36.00, 9-37.00 et 9-38.00 on entend par conjoint, les personnes :
 - a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

- e) EMPLOI : ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation.
- f) EMPLOI OCCASIONNEL : emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour :

- exécuter un travail spécifique et occasionnel ou un projet spécifique et occasionnel d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois, incluant les renouvellements, à moins d'une entente entre les parties quant à une prolongation possible, ou pour
 - parer à un surcroît de travail, ou pour
 - remplacer un employé temporairement absent pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.
- g) EMPLOI RÉGULIER À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une période indéfinie et pour une durée hebdomadaire équivalente à une semaine normale de travail.
- h) EMPLOI RÉGULIER À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une période indéfinie et pour une durée hebdomadaire inférieure à une semaine normale de travail, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel de bureau et technique et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel ouvrier.
- i) EMPLOI RÉGULIER CYCLIQUE : emploi à temps complet ou à temps partiel pour lequel les services d'un employé sont requis à chaque année pour une partie seulement de l'année mais pour un minimum de neuf (9) mois ou pour un maximum annuel d'heures tel que déterminé à la lettre de renouvellement d'engagement. Pour les employés ayant un maximum annuel d'heures, leurs horaires et périodes d'engagement sont déterminés en fonction des besoins de la production.
- j) EMPLOI VACANT : un emploi régulier pour lequel il n'y a pas de titulaire et que l'employeur décide de combler.
- k) EMPLOYÉ : un employé faisant partie de l'unité d'accréditation visée par la présente convention collective.
- l) EMPLOYÉ EN PÉRIODE DE PROBATION : un employé qui n'a pas terminé sa période de probation.
- m) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé dont les services sont requis pour :
- exécuter un travail spécifique et occasionnel ou un projet spécifique et occasionnel d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois, incluant les renouvellements, à moins d'une entente entre les parties quant à une prolongation possible, ou pour
 - parer à un surcroît temporaire de travail, ou pour
 - remplacer un employé temporairement absent pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.
- Seuls les articles identifiés à la section 11.49 s'appliquent aux employés occasionnels. Le reste de la convention collective ne s'applique pas à ceux-ci à moins d'indications spécifiques ou contraires.
- n) EMPLOYÉ RÉGULIER : un employé qui a terminé sa période de probation et qui a été confirmé dans son emploi.
- o) EMPLOYÉ RÉGULIER CYCLIQUE : un employé qui a terminé sa période de probation, qui a été confirmé dans son emploi et pour lequel les services sont requis à chaque année pour une partie seulement de l'année mais pour un minimum de neuf (9) mois ou pour un maximum annuel d'heures tel que déterminé à la lettre de renouvellement d'engagement. Pour les employés ayant un maximum annuel d'heures, leurs horaires et périodes d'engagement sont déterminés en fonction des besoins de la production.

À titre indicatif, la liste des personnes ayant un maximum annuel d'heures en date de la signature de la convention collective est à l'annexe 4 de la convention.

Les conditions de travail de l'employé régulier prévues à la présente convention collective s'appliquent à l'employé régulier cyclique au prorata de la période travaillée, et ce, à moins d'indications spécifiques ou contraires.

- p) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :
- un employé qui occupe un emploi à temps partiel; ou
 - un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective; ou
 - un employé en retraite graduelle; ou
 - un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé en préretraite graduelle, l'employé en retraite graduelle, l'employé en retraite progressive ou l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou
 - un employé en préretraite graduelle; ou
 - un employé en retraite progressive.
- q) EMPLOYEUR : le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.
- r) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou
 - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- s) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h.
- t) RÉGIME DE RETRAITE : Les employés sont assujettis aux dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).
- u) REPRÉSENTANT SYNDICAL : personne désignée par le syndicat autre qu'un délégué syndical de l'unité d'accréditation du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.
- v) SANS PERTE DE TRAITEMENT : Sans restreindre la portée de l'article 7-27.03, on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail, et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires.
- w) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue de l'unité d'accréditation, et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

- x) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue de l'unité d'accréditation, et qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

Malgré ce qui précède, les parties conviennent de donner un autre sens aux termes supérieur immédiat et supérieur hiérarchique, aux fins de l'interprétation du Plan de classification des emplois au Conservatoire. Le supérieur immédiat est le premier palier d'autorité d'un employé; il peut ou non être exclu de l'unité d'accréditation. Le supérieur hiérarchique est le second palier d'autorité et il est nécessairement un cadre ou un employé professionnel, exclu de l'unité d'accréditation.

- y) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

- z) UNITÉ D'ACCRÉDITATION : l'unité d'accréditation décrite à la section 1-2.00.

- 1-1.02 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

1-2.00 Reconnaissance et champ d'application

- 1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les membres du personnel qui sont des employés au sens du *Code du travail* et couverts par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.

- 1-2.02 La présente convention collective ne s'applique pas aux étudiants stagiaires qui effectuent un stage devant être exercé dans le cadre d'un programme coopératif d'une institution d'enseignement.

L'employeur fournira au Syndicat les noms des étudiants et étudiants stagiaires qui exercent un stage ainsi que le programme auxquels ils adhèrent.

- 1-2.03 L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est exclu de l'unité d'accréditation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

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

- 1-2.04 Lorsque l'employeur veut exclure un employé de l'unité d'accréditation pour un motif prévu au *Code du travail*, il en avise aussitôt l'employé et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion, la date de l'exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

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

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

- 1-3.02 Sauf dans le cas d'une faute intentionnelle ou faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause de l'employé qui est l'objet de poursuite devant un tribunal de juridiction civile, criminelle, judiciaire ou quasi-judiciaire, en raison d'un acte ou d'un geste professionnel qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses fonctions.

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

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

- 1-3.03 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu de l'article 1-3.02 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires*.

- 1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui lui en fait la demande par écrit. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition.

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

Modifications aux conditions de travail

- 1-3.05 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

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

Accès à l'égalité en emploi

- 1-4.01 Lorsque l'employeur décide d'implanter ou de modifier un programme d'accès à l'égalité, il doit consulter le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail.

- 1-4.02 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité de relations de travail les données dont il dispose concernant notamment le bilan général de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants.

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

- 1-4.03 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Programme d'aide aux employés

- 1-4.04 L'employeur est responsable de la mise en œuvre et du maintien d'un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail sur l'application de ce programme.

- 1-4.05 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :
- a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts;
 - b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
 - c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.
- 1-4.06 L'employeur fournit annuellement au syndicat les statistiques de l'application du programme d'aide aux employés.
- 1-4.07 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.

Pratiques interdites

- 1-4.08 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, un fournisseur ou un client, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un employé, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

Dans le cas où une telle pratique interdite est faite par un fournisseur ou un client, l'employé doit aviser l'employeur le plus rapidement possible des faits reprochés.

Harcèlement sexuel, psychologique et violence

- 1-4.09 En règle générale, le harcèlement consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail néfastes. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement.
- 1-4.10 Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique.

L'employeur et le syndicat discutent au comité de relations 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, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Recours

- 1-4.11 Lorsqu'un employé estime être victime de violence ou de harcèlement au sens de la présente section, il peut :

- a) porter plainte dans les deux (2) ans selon les modalités prévues à la *Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement, l'intimidation et la violence en milieu de travail et d'apprentissage du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*;
- b) déposer un grief dans les deux (2) ans de l'événement selon la procédure prévue à l'article 3-12.00 de la présente convention collective. La rencontre prévue à la clause 3-12.11 se tiendra dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief;

Toute plainte ou grief est traité confidentiellement et l'employé, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un délégué libéré à cette fin sans perte de traitement ou d'un représentant syndical.

- 1-4.12 Le grief prévu à l'article précédent est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 3-13.00.
- 1-4.13 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

- 1-4.14 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :
 - a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
 - b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni «journée d'étude», ni autres actions similaires de la part des employés;
 - c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b).

Langue de travail

- 1-4.15 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 1-4.16 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.
- 1-4.17 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites. Ces cours sont aux frais de l'employeur.

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

2-5.00 Régime syndical

Cotisation

- 2-5.01 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 2-5.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 2-5.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 2-5.04 À toutes les deux (2) semaines après chaque période de paie, l'employeur transmet au syndicat par chèque ou par dépôt électronique le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste sur support informatique ou électronique selon le format convenu entre les parties indiquant notamment le nom et prénom, la date de naissance, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, le centre de responsabilité et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

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

L'employeur doit informer le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance et convenir de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

- 2-5.05 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale ou des cotisations spéciales, il peut accepter de déduire ces arrérages ou cotisations spéciales par retenues sur la paie de l'employé concerné après consultation du syndicat sur le mode de remboursement.

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

- 2-5.06 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

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

- 2-5.07 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

- 2-5.08 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste accompagnée de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés de l'unité d'accréditation, leur inclusion ou exclusion de l'unité d'accréditation ainsi que la raison des variations.
- 2-5.09 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.
- 2-5.10 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-6.00 Droit d'affichage

- 2-6.01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils sont situés sont établis sur recommandation du comité de relations de travail.
- 2-6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux, tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndicale signés par un représentant autorisé du syndicat. Il peut également utiliser les technologies de l'information et de communication de l'employeur.

Lorsque le syndicat utilise les technologies de l'information et de communication de l'employeur pour afficher tout avis de convocation ou tout autre document de nature syndicale, tel que défini dans le paragraphe précédent, il doit mettre l'employeur en copie conforme.

Il est entendu que ce genre de communication ne peut contenir de propos portant préjudice à l'employeur ou à ses représentants.

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

2-7.00 Réunions syndicales

- 2-7.01 À la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.

2-8.00 Permis d'absence pour activités syndicales et activités paritaires

Activités syndicales

- 2-8.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : réunions, congrès, conseils syndicaux et cours d'éducation syndicale, et ce, aux conditions stipulées à la présente section.
- 2-8.02 Un délégué syndical peut obtenir un permis d'absence pour accompagner un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions, et ce, devant les instances suivantes :
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
 - Tribunal administratif du Québec;

- Tribunal administratif du travail;
- Conseil des services essentiels;
- Retraite Québec.

2-8.03 Sauf pour l'employé libéré à temps complet en vertu de 2-8.06 pour la durée de son mandat en raison des fonctions qu'il occupe au syndicat, la durée totale des absences permises à un même employé, au cours de la période du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante pour participer aux activités prévues à la présente section est de trente (30) jours.

L'employeur autorise à ses frais un maximum de vingt (20) jours ouvrables non cumulables et non transférables par année civile pour l'ensemble des délégués, ou autres employés libérés selon la présente section, sans perte de traitement. Les journées en surplus seront remboursables par le syndicat selon les modalités prévues à l'article 2-8.07.

2-8.04 Après entente au préalable avec la Direction des ressources humaines et de la rémunération concernant la nature d'un cours de formation, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour donner ou suivre ce cours de formation syndicale.

2-8.05 Le permis d'absence prévu à la présente section est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b) et c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les attributions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé sans occasionner de frais supplémentaires pour l'employeur pendant toute la durée de l'absence :

- a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

2-8.06 L'employeur convient d'accorder à tout employé, sur demande écrite faite au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à temps complet au sein du syndicat. L'employé doit donner à l'employeur un avis écrit au moins vingt-et-un (21) jours avant la date de retour au travail. À son retour au travail, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ en congé ou un emploi équivalent.

Si le poste est aboli au retour de l'employé et qu'il n'existe pas de poste équivalent disponible, l'employeur reconnaît que l'employé dispose de tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition de son poste s'il avait été au travail.

2-8.07 Dans le cas de permis d'absence ou de libérations accordées en vertu de la présente section, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus par l'employeur. Sauf pour les vingt (20) premiers jours, le traitement brut des employés ainsi que les avantages sociaux, pour la durée de leur absence ou de leur libération ou, lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires, est remboursé par le syndicat.

Aux fins du présent article, le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à un pourcentage de 19.44 % du traitement brut de l'employé.

2-8.08 Le remboursement prévu à l'article 2-8.07 sera payé dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 2-8.07 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêts et indemnité y prévus, à compter du quarante-cinquième jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-8.09 Le syndicat fournit sans délai à la Direction des ressources humaines et de la rémunération, sous la signature de la personne secrétaire général :

- a) la liste des membres de l'exécutif de la section locale;
- b) la liste des membres du comité de négociation;
- c) la liste des délégués syndicaux et des représentants de griefs de section.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification relative aux informations transmises en vertu du présent article.

Activités paritaires

2-8.10 L'employé qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

2-8.11 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.10 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les quatre (4) mois qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.10 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

2-8.12 Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

Durée d'absence

2-8.13 Aux fins de participer aux rencontres mentionnées à la présente section, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :

- a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus;
- b) la durée de la rencontre;
- c) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son port d'attache déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus;

d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

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

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

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

2-9.-00 Transmission de documents

2-9.01 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive ou politique relative à la présente convention collective émise par la Direction des ressources humaines et de la rémunération à l'intention des employés.

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

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

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

L'employeur rend disponible à chaque employé le Plan de *classification des emplois*, l'ensemble des directives et règlements qui affectent les conditions de travail des employés ainsi que tout dépliant explicatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent alinéa.

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

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

2-10.00 Comité de relations de travail

2-10.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties forment un comité de relations de travail composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.

2-10.02 Dans le but de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur, le comité discute de toute question mise à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties concernant les conditions de travail des employés compris dans l'unité d'accréditation dont notamment, l'introduction de changements technologiques et l'établissement ou la révision de politiques entraînant un effet sur les effectifs.

2-10.03 Le comité se réunit après entente, à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est fait conjointement et transmis aux membres.

2-11.00 Représentation syndicale

2-11.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés réguliers à la fonction de délégué pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 3-0.00.

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

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

2-11.02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste de ses représentants aux fins de l'application de la présente convention collective et il informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et l'adresse de leur port d'attache.

2-11.03 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, incluant le temps de déplacement, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

2-11.04 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé, puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-12.00 Procédure de règlement de griefs

Dispositions générales

3-12.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

3-12.02 /Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants qui sont l'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical ou d'un représentant syndical, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement de l'employé et du délégué syndical est maintenu.

3-12.03 Les échanges prévus à l'article 3-12.02 n'ont pas pour effet d'empêcher l'employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, de soumettre un grief en suivant la procédure apparaissant à la présente section.

Présentation du grief

3-12.04 Pour un grief individuel : L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu et en transmet une copie à la Direction des ressources humaines et de la rémunération ainsi qu'au Service des recours du Syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

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

3-12.05 Pour un grief collectif : Si plusieurs employés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, le délégué peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief en indiquant le nom, suivi de la signature des employés concernés par le grief, la décision recherchée et il en transmet une copie à la Direction des ressources humaines et de la rémunération ainsi qu'au Service des recours du Syndicat. Le grief est remis au supérieur immédiat ou est mis à la poste par courrier recommandé.

Si une partie demande qu'il y ait rencontre pour discuter du grief, un seul des employés concernés par le grief peut y assister.

3-12.06 Pour un grief du syndicat : S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre ce grief par écrit à l'employeur, en indiquant le correctif recherché, ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti.

- 3.12.07 Pour un grief de l'employeur : L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.
- 3.12.08 Dans les trente (30) jours suivant la réception du grief, l'employeur ou le syndicat rend sa décision par écrit. Si l'employeur ou le syndicat fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat ou l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à l'article 3-13.01.
- 3.12.09 Tout grief, sauf celui de l'employeur, doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux ou à défaut, des employés, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.
- 3.12.10 Le délai de présentation d'un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

Rencontre et échange d'informations et de documents

- 3.12.11 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, dans les 30 jours suivant le délai de réponse prévu à 3-12.08, sur demande afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

Les parties peuvent s'échanger toutes les informations et documents pertinents au litige. Cette rencontre vise à comprendre la position de l'autre partie et à dégager des avenues de solutions possibles.

- 3-12.12 Chaque partie paie les frais et traitements des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'article 3-12.11. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant ou du délégué syndical lorsque sa présence est requise à ces rencontres.

Dans les cas de griefs collectifs, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.11.

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

- 3-12.13 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs sont calculés en jours calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

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

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

- 3-12.14 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

3-13.00 Arbitrage

- 3-13.01 Si la décision de l'employeur prévue à la clause 3-12.08 n'est pas satisfaisante pour l'employé ou le syndicat ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le grief est soumis à un tribunal d'arbitrage dans les soixante (60) jours du délai imparti pour rendre une telle décision.
- 3-13.02 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief, soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective, soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief tel que formulé et présenté par l'employé.
- 3-13.03 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au *Code du travail* en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.
- 3-13.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases ou procédures de règlements de griefs.
- 3-13.05 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 ministère du Travail de désigner un arbitre. L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable.
- 3-13.06 Avant de procéder à l'audition du grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief, avant d'entendre la preuve sur le fond.
- 3-13.07 Une erreur technique dans la formulation du grief, à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant l'arbitrage en autant que le grief ait été soumis conformément à la procédure de grief et que le tout n'ait pas pour effet de changer la nature du grief déposé.
- 3-13.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

Malgré l'alinéa qui précède, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

- 3-13.09 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée; elle lie les parties, elle est finale, exécutoire, sans appel et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 3-13.10 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audience, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

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

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.13.

CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-14.00 Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

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

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

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

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

Avertissement

4-14.02 L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention de l'employé sur ses obligations.

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

Aucun avertissement écrit au dossier de l'employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Le délai d'une (1) année d'ancienneté est suspendu si l'employé bénéficie d'un congé prévu à la présente convention collective.

Relevé provisoire

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

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

4-14.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé

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

4-14.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 4-14.03 ou la non-application des dispositions de l'article 4-14.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de grief. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

4-14.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser l'employé à des attributions d'une autre classe d'emplois s'il est qualifié pour le faire.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

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

4-14.08 L'employé qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité mais qui devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.17, d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, doit aviser l'employeur dès qu'il n'est plus invalide au sens de l'article 9-38.03 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

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

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

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

L'employé qui satisfait au deuxième alinéa et à qui l'employeur ne peut attribuer un nouveau classement a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à l'article 9-38.17, à un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque l'employeur lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé, est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-38.29 et du paragraphe a) de l'article 9-38.17. Il en est de même des dispositions de la section 9-39.00.

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

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

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

4-14.09 À l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.17, l'employeur peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 4-14.08 ou n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

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

4-14.10 L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.17. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 9-38.03 ou de l'article 9-38.18, l'employé revient au travail.

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

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

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

4-14.13 L'employé peut bénéficier consécutivement des dispositions des articles 4-14.08 et 4-14.12, mais la durée totale de la période où il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois ne doit jamais excéder la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.17. Au terme de cette période, l'employeur peut procéder selon les dispositions de l'article 4-14.09 ou de l'article 4-14.12 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

4-14.14 Lorsqu'en application des dispositions des articles 4-14.08 à 4-14.12, l'employeur attribue un nouveau classement à l'employé ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 4-14.08 à 4-14.17 inclusivement.

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

Dans le cas où il y aurait rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, l'employé est avisé à l'avance et peut exiger la présence d'un représentant syndical.

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

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

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

- 4-14.16 L'employé peut dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

- 4-14.17 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6-0.00 ou la section 9-39.00, lorsque, en application des dispositions des articles 4-14.08, 4-14.11, 4-14.12 ou 4-14.16, l'employeur rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Reclassement

- 4-14.18 Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.
- 4-14.19 Lorsque l'employé adresse à l'employeur une demande de reclassement, celui-ci peut acquiescer à sa demande, compte tenu des besoins de son organisation et des qualifications de l'employé et si ce dernier répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

Mesures disciplinaires

- 4-14.20 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.
- 4-14.21 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

L'employée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

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

4-14.22 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

4-14.23 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision de l'employeur; ou
- b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu à l'article 8-30.04 ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00, et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

4-14.24 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

4-14.25 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

L'employeur verse au dossier de l'employé copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

4-14.26 L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou d'un représentant syndical si ce dernier peut être présent dans les quatre (4) heures suivant la convocation de l'employeur.

CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

5-15.00 Classification et classement

Classification

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

5-15.02 Cette consultation se fait par l'entremise du comité des relations de travail.

Intégration

5-15.03 a) Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement d'un employé, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la sanction de la modification.

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

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

5-15.04 a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

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

5-15.05 S'il y a mésentente entre les parties concernant la classe d'emplois, l'échelon et l'échelle de traitement fixé, le litige sera soumis à un arbitre désigné par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'article précédent.

Révision des échelles de traitement

5-15.06 Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur fixe, après consultation du syndicat, l'échelle de traitement sur la base de la méthode utilisée dans le cadre des travaux du maintien de l'équité salariale.

S'il y a mésentente entre les parties concernant la nouvelle échelle de traitement fixée ou si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie à la suite d'une modification à la classification, le litige sera soumis à un arbitre désigné par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de la nouvelle échelle de traitement.

Les effets pécuniaires découlant de la décision prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'approbation par les autorités compétentes de la directive modifiant la classification.

Classement

5-15.07 Dès son embauche, l'employé est classé conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue au plan de classification de la Fonction publique jusqu'à ce que celui du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec soit complété.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé compte tenu de sa qualification et de son expérience.

L'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

Malgré ce qui précède, l'employeur reconnaît l'expérience pertinente de l'employé afin de lui attribuer l'échelon et le taux de traitement correspondant à son expérience depuis sa première embauche.

Lorsque l'employé constate que les attributions principales et habituelles de ses tâches ne correspondent plus à son corps d'emploi ou sa classe d'emploi, il adresse à l'employeur une demande de reclassement.

5-15.08 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la présente convention collective peut demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande à l'employeur. Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les soixante (60) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

5-16.00 Évaluation

5-16.01 L'évaluation du rendement de l'employé est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

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

5-16.02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance ou à défaut :

- à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois; ou
- à sa date anniversaire d'entrée en fonction si l'employé a atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

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

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

Dans le cas d'un employé en période de probation, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période de probation prévue à 5-17.01 à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre d'employé en période de probation.

5-16.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

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

Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances. Cette rencontre se tient sur le temps de travail de l'employé.

5-16.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son évaluateur, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont réputés faire partie intégrante de l'original du formulaire conservé au dossier de l'employé.

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

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

5-16.05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

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

5-16.07 Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l'entremise du comité de relations de travail.

5-17.00 Période de probation

5-17.01 La première période de six (6) mois d'emploi continu, équivalant à cent trente (130) jours effectivement travaillés, de tout employé constitue la période de probation de cet employé.

La période d'invalidité, un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental suspend la période de probation pour la durée de l'invalidité ou du congé.

Si une maladie, un accident ou la prise d'un congé non rémunéré vient suspendre la période de probation prévue au premier alinéa, celle-ci se poursuit au retour de l'employé.

5-17.02 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé en période de probation, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi. L'employeur doit faire parvenir une copie de cet avis au syndicat.

5-17.03 Cet avis interrompt la période de probation à compter de la date de sa transmission.

5-17.04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé au cours ou à la fin de sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

Mise à pied des employés en période de probation

5-17.05 L'employé en période de probation qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa mise à pied reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

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

5-17.06 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs employés en période de probation aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés ayant la date d'embauche la plus récente sont ceux qui sont mis à pied en premier, sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

5-18.00 Ancienneté

Ancienneté

5-18.01 L'employé accumule de l'ancienneté pour chaque jour où il a reçu son traitement à taux normal.

L'ancienneté s'acquiert une fois la période probatoire complétée et rétroagit au premier jour d'emploi de l'employé.

L'ordre de choix des vacances de l'employé en période de probation est en fonction de leur date d'embauche, l'employé ayant la date d'embauche la plus ancienne choisit en premier parmi les employés en période de probation.

L'ordre de mise à pied de l'employé en période de probation est en fonction de leur date d'embauche, l'employé ayant la date d'embauche la plus récente est mis à pied en premier parmi les employés en période de probation.

L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours.

- i) pour le personnel de bureau et technique, un jour est égal à sept (7) heures, un (1) an est égal à mille huit cent vingt-six heures et trois dixième (1826,3), ou à deux cent soixante (260) jours;
- ii) pour le personnel ouvrier, un jour est égal à sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$), un (1) an est égal à deux mille vingt et une heures et quatre-vingt-dix-huitième (2021,98), ou deux cent soixante (260) jours.

Advenant le cas où deux ou plusieurs employés ont la même ancienneté, un tirage au sort déterminera l'ordre d'ancienneté de ces employés.

5-18.02 Pour l'employé à temps partiel, l'ancienneté est comptabilisée pour chaque journée rémunérée à taux simple.

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

5-18.03 L'employé régulier ou l'employé régulier cyclique conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;
- b) absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas 24 mois;
- c) congé de maternité, de paternité, d'adoption, le congé sans traitement et les extensions prévues aux dispositions de la présente convention collective traitant des droits parentaux;
- d) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est de six (6) mois ou plus, telle durée est alors déduite de l'ancienneté;
- e) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement de l'employé à temps partiel pourvu que la durée totale au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet d'une année soit inférieure à la moitié du nombre d'heures prévues à l'horaire de cet employé pendant cette période de référence;
- f) absence pour activités syndicales.

5-18.04 L'employé occasionnel conserve et accumule de l'ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;
- b) absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas 24 mois;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour activités syndicales.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel qui n'a pas droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié accumule de l'ancienneté pour les heures travaillées un jour férié et prévu à son horaire normal.

5-18.05 Le congé qu'un employé à temps partiel reçoit en compensation des heures de travail effectuées au taux normal en dehors de son horaire normal, est inclus dans le calcul de l'ancienneté au moment où l'employé l'utilise ou au moment où l'employeur paie celui-ci.

Perte d'ancienneté

5-18.06 L'employé perd son ancienneté et son emploi :

- a) lorsqu'il est congédié;
- b) lorsqu'il démissionne ou abandonne son emploi;

- c) à l'expiration d'une absence du travail pour raison de maladie, d'accident ou de lésions professionnelles d'une durée de vingt-quatre (24) mois;
- d) lors d'une mise à pied de plus de dix-huit (18) mois sans avoir été rappelé au travail.

5-18.07 Une fois par année, durant la première semaine de juillet, l'employeur affiche durant soixante (60) jours la liste d'ancienneté dans tous les établissements. Cette liste peut être contestée durant la période d'affichage ou pour l'employé qui n'est pas au travail à cette période, dans les trente (30) jours suivant son retour.

Dispositions générales

5-18.08 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-18.09 À l'expiration de son emploi, l'employé peut exiger que l'employeur lui remette un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses attributions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

5-18.10 Au cours du mois de mars, à chaque année, l'employeur dépose, lors d'un comité de relations de travail, la liste des emplois occasionnels, afin de voir à la régularisation des postes. L'employeur devra procéder conformément à l'article 1-1.01 m) pour le début de l'année scolaire suivante ou dans les trente (30) jours de sa date anniversaire, lui permettant la régularisation.

5-19.00 Avancement d'échelon

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

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

Pour les fins d'avancement d'échelon du personnel de bureau et technique occupant un emploi régulier cyclique, un emploi occasionnel ou un emploi à temps partiel, une (1) année d'expérience doit correspondre à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures travaillées ou 260 jours.

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

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

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

Exception applicable à l'employé en période de probation en progression salariale qui, avant sa nomination, a été employé occasionnel dans la même classe d'emplois et au même échelon.

Toutefois, la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel embauché à titre d'employé en période de probation dans la même classe d'emplois, est la date à laquelle celui-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté à cet échelon si, à sa date de nomination à titre d'employé en période de probation, l'employé n'a pas encore atteint l'échelon maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Admissibilité à un avancement d'échelon

5-19.03 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite, qui, au cours de la période de référence qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité ou bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-37.22 et 9-37.23, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-37.27, l'employé en congé pour adoption, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-8.00 ou des articles 5-15.02 et 7-27.01, n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures ou sept heures et trois quart (7 ³/₄), pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, au nombre d'heures moyen prévues à son horaire quotidien.

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

Pour le personnel de bureau et technique occupant un poste régulier cyclique, à temps partiel ou occasionnel, l'avancement d'échelon est accordé à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé justifie d'une (1) année complète d'ancienneté soit qu'il ait cumulé mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures travaillées ou 260 jours.

5-20.00 Mouvements de personnel

Processus de dotation

5-20.01 L'employeur s'efforce de favoriser la mobilité interne de ses employés afin de leur permettre de diversifier leur expérience, de développer leurs compétences et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

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

À moins d'indication contraire, la politique de dotation du Conservatoire s'applique en tenant compte des ajustements nécessaires. S'il y avait contradiction entre la politique et la convention collective, les dispositions de la convention collective auront préséance.

Si l'employeur modifie la politique de dotation existante à la signature de la convention collective, il consultera le syndicat auparavant.

5-20.02 Lorsqu'il y a un emploi vacant et que l'employeur décide de le combler ou lorsqu'il y a création d'un nouveau poste, l'employeur procède à un affichage interne et externe, ainsi que sur les plateformes numériques disponibles, pour une période minimale de dix (10) jours.

5-20.03 Lorsque le candidat retenu est un employé du Conservatoire, il a droit à une période d'essai de cinquante (50) jours ouvrables. Au cours de cette période, l'employé peut retourner à son ancien poste. De plus, durant cette même période, l'employeur peut retourner l'employé à son ancien poste, s'il juge qu'il n'est pas en mesure d'accomplir les tâches d'une manière satisfaisante.

Promotion

5-20.04 La promotion signifie l'accession d'un employé, suite à un affichage, à une classe d'emplois d'un niveau supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

5-20.05 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 5-20.04 l'employé est promu, son taux de traitement est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois.

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

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

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

5-20.06 La nomination et le traitement de l'employé, à la suite de l'avancement de classe ou de la promotion, prennent effet à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles fonctions.

Affectation provisoire

5-20.07 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, en raison des nécessités du service, des attributions de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue au plan de classification.

Toutefois, la période pendant laquelle l'employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit (8) mois par année financière dans cette fonction.

5-20.08 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé régulier appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau égal ou supérieur à l'emploi à combler.

Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois. Cette période peut être de neuf (9) mois lorsque l'employeur doit procéder au recrutement à l'externe.

5-21.00 Développement des ressources humaines

5-21.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

5-21.02 Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines. Lorsqu'un plan de développement des ressources humaines sera mis en place, l'employeur le présentera au syndicat en comité de relations de travail.

5-21.03 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

L'employeur consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à 1 % de la masse salariale de l'unité d'accréditation pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein de l'employeur.

L'employeur peut également consentir à rembourser certains frais de scolarité engagés par un employé, et ce, selon les conditions et modalités prévues au *Règlement sur le remboursement des frais de scolarité du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*.

5-21.04 Aux fins de l'application des dispositions des articles 5-21.01 et 5-21.03, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail et dépose les documents relatifs à l'évaluation des programmes d'accroissement des compétences dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année civile précédente.

5-21.05 Lorsque l'employé participe à une activité de développement se déroulant à l'extérieur de son lieu de travail, les heures de formation et les activités inhérentes constituent la journée normale de travail, les dispositions de l'article 8-30.00 s'appliquent.

Malgré ce qui précède, si l'activité, incluant le transport constitue la moitié ou moins de ses heures normales, l'employé devra compléter sa journée de travail.

Les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement durant ses heures normales de travail à l'occasion d'une activité de développement qui dure moins d'une (1) journée ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

5-21.06 Si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, en dehors des heures normales de travail ou une fin de semaine, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

5-21.07 Si dans le cadre d'une formation l'employé doit se déplacer, ses frais seront remboursés selon la politique des frais de déplacement en vigueur.

CHAPITRE 6-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

6-22.00 Changements techniques, technologiques ou administratifs

Principes généraux

6-22.01 Il appartient à l'employeur et aux employés de maintenir et même d'accroître l'efficacité de l'organisation et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

De même, sous réserve du droit de l'employeur de destituer un employé pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi étant toutefois entendu que conformément aux stipulations du présent chapitre, il est possible qu'un employé soit mis à pied pour manque de travail.

Rencontre initiale

6-22.02 L'employeur rencontre le syndicat en comité de relations de travail afin qu'il puisse donner ses recommandations dans les cas prévus ci-dessous. La rencontre doit se tenir quatre-vingt-dix (90) jours avant l'implantation des changements, sauf en cas d'urgence ou de force majeure :

- a) lors de l'introduction de changements techniques ou technologiques qui auraient pour effet d'entraîner des mises à pied;
- b) lors d'une modification à la structure administrative ayant pour effet de modifier substantiellement les tâches et d'entraîner une mise à pied;
- c) lors d'une cession totale ou partielle des activités d'un Conservatoire au sein du réseau, le cas échéant;

L'avis de consultation doit contenir en outre des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue s'il y a lieu, le nombre d'employés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

Identification des employés visés

6-22.03 Les employés visés sont ceux concernés par le changement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés qui sont touchés par un des événements cités à l'article précédent, et afin d'identifier les employés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté des employés.

Si aucun employé n'accepte, l'employeur peut désigner l'employé ayant le moins d'ancienneté, parmi les employés visés s'il possède les qualifications ou les exigences requises pour occuper les fonctions de l'emploi visé par de tels changements.

Préavis de mise à pied

6-22.04 L'employeur transmet à l'employé visé susceptible d'être mis à pied un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue de sa mise à pied. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat.

6-22.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à l'article précédent, l'employé régulier dont l'emploi est déclaré en surplus ou dont le poste a été aboli bénéficie des dispositions suivantes :

- a) il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi au sein du Conservatoire relié à son port d'attache;
- b) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi dans un autre Conservatoire, les frais de déménagement seront alors à la charge de l'employé;
- c) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi au sein du Conservatoire relié à son port d'attache;
- d) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi dans un autre Conservatoire, les frais de déménagement seront alors à la charge de l'employé;
- e) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut déplacer un employé occasionnel dans sa classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi. Dans ce cas, il est réputé avoir été mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 6-23.03, dans la classe d'emploi qu'il occupait.

Dans tous les cas, les supplantations s'effectuent sous réserve que l'employé réponde aux exigences du poste et qu'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il supplante.

Nonobstant ce qui précède, un employé régulier cyclique ne peut en aucun cas supplanter un employé régulier. De même, un employé régulier à temps partiel ne peut en aucun cas supplanter un employé régulier ou régulier cyclique à temps complet.

L'employé est déclaré hors échelle si son taux de traitement le jour précédant la date de la supplantation est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement qu'il intègre.

6-22.06 En aucun cas, l'application des dispositions précédentes ne peut entraîner une promotion.

6-22.07 Un employé à temps complet ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

6-23.00 Mise à pied pour surplus de personnel

6-23.01 À l'expiration de la période de préavis prévue par l'article 6-22.04, l'employé qui ne peut ou qui ne désire pas se prévaloir de l'une des dispositions prévues à l'article 6-22.05 est déclaré en surplus. Cet employé bénéficie alors d'une période dite de stabilité d'emploi de trois (3) mois supplémentaire. Pour l'employé régulier à temps partiel, cette période de stabilité est sur la base de la moyenne des heures travaillées dans les trois (3) dernières années.

6-23.02 L'employé en surplus ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté, à la fin du trois (3) mois de stabilité d'emploi prévu à l'article 6-23.01, peut à son choix :

- a) demander une prime de séparation équivalant à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement, incluant le trois (3) mois de stabilité d'emploi prévu à l'article 6-23.01 ou;
- b) faire inscrire son nom sur la liste de rappel prévue à l'article 6-23.03 et, pour une période de vingt-quatre (24) mois, réclamer d'être affecté à un poste vacant s'il satisfait aux exigences du poste sous réserve que cette affectation n'entraîne pas une promotion.

Malgré ce qui précède, l'employé en surplus ayant trois (3) ans ou moins d'ancienneté verra son nom inscrit sur la liste de rappel prévue au paragraphe b) du présent article.

Liste de rappel

6-23.03 Aux fins d'application du présent chapitre, l'employeur constitue une liste de rappel par corps d'emploi sur laquelle il place les noms des employés au moment de leur mise à pied.

6-23.04 L'employé sur cette liste est rappelé en priorité, conformément à l'article 6-23.07, sur un emploi vacant s'il satisfait aux exigences de l'emploi.

L'employeur doit transmettre à l'employé, et en remettre une copie au syndicat, un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours avant la date où il doit se présenter au travail.

L'employé doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel s'il accepte de se présenter au travail à la date prévue dans l'avis. À défaut, l'employeur peut rappeler au travail l'employé suivant sur la liste de rappel.

Le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis, même pour un employé qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi aux fins de l'article 6-23.09.

Dans le cas où un employé a accepté un travail dans un Conservatoire différent de son port d'attache, les frais de déménagement seront alors à la charge de l'employé rappelé.

6-23.05 L'employé rappelé au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

6-23.06 Pour fins de rappel, les employés sur la liste sont rappelés dans l'ordre suivant :

- a) employé de même classe d'emploi que l'emploi disponible;
- b) employé qui accéderait à l'emploi disponible par voie de réorientation;

L'employé visé au paragraphe b) de l'alinéa précédent a priorité sur le poste vacant s'il a plus d'ancienneté qu'un employé en réorientation professionnelle ou celui que l'employeur voudrait rétrograder.

Pour les fins de cet article seulement, le temps passé sur la liste de rappel est inclus pour le calcul de l'ancienneté.

Il est entendu que l'employé ainsi rappelé doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

6-23.07 L'employé sur liste de rappel prévu à 6-23.02 peut soumettre sa candidature sur un emploi vacant qui constituerait une promotion. Les affichages de postes se retrouvent sur le site web du Conservatoire.

6-23.08 Si plusieurs employés sont sur la liste de rappel, c'est celui qui a le plus d'ancienneté qui est appelé le premier; si deux employés ont la même ancienneté, on rappelle d'abord celui qui fut inscrit le premier sur la liste.

6-23.09 Le nom de l'employé sur la liste de rappel est rayé de la liste :

- a) s'il refuse une (1) offre d'emploi au Conservatoire relié à son port d'attache;
- b) s'il refuse trois (3) offres d'emploi offertes dans un Conservatoire autre que son port d'attache;
- c) s'il a reçu l'avis de mise à pied prévu à l'article 6-22.05 depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans avoir été rappelé au travail.

6-23.10 L'employé rappelé au travail conformément à l'article 6-23.04 se voit créditer les années d'ancienneté qu'il avait accumulées avant sa mise à pied. La période pendant laquelle il a été sur la liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins de cet article.

CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-26.00 Sous-traitance

7-26.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

7-26.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail, dans un délai d'au moins quarante-cinq (45) jours avant qu'il ne prenne sa décision, pour lui permettre de formuler ses recommandations.

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

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

7-26.03 La consultation prévue à l'article 7-26.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être affectés, la disponibilité de l'expertise professionnelle au sein du Conservatoire, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle au sein du Conservatoire, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre. À cet effet, l'employeur peut convenir avec le syndicat, par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.01, d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

7-26.04 Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à l'article 7-26.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs.

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

7-26.05 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

7-27.00 Santé et sécurité

7-27.01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés, les parties conviennent de maintenir actif le comité de santé et de sécurité qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

7-27.02 L'employé membre du comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou qu'il effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

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

7-27.03 Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues à l'article 7-27.02 ou lorsque la présence du représentant à la prévention est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6 et 7 de l'article 90 de *la Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il est

réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les quatre (4) mois qui suivent cet événement.

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

7-28.00 Uniforme de travail

7-28.01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés, tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

7-28.02 Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.

7-28.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, sauf dans le cas des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-30.00 Prestation de travail

Horaire de travail

8-30.01 Le personnel de bureau et technique, en période de probation ou régulier, dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures. Elles sont effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et d'au plus une heure et demie ($1 \frac{1}{2}$), sauf pour la période du 1^{er} juin au 31 août où l'horaire de travail est réparti entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h).

Le personnel ouvrier, en période de probation ou régulier, dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts ($38 \frac{3}{4}$). Ces heures sont effectuées du lundi au dimanche et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$). Elles sont effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et d'au plus une (1) heure.

Sauf pour le personnel assujéti à des horaires particuliers de travail, la période de repas est généralement prise au milieu de la journée, et est d'une durée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et d'au plus une ($1 \frac{1}{2}$) heure et demie.

Cependant, chaque employé en période de probation ou régulier occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures pour le personnel de bureau et technique et de quinze heures et demie ($15 \frac{1}{2}$) pour le personnel ouvrier. Il est également assuré d'une période minimale d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et à l'employé régulier cyclique ayant un maximum d'heures de travail; il en est de même pour l'employé régulier ou en période de probation qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-cinq (35) ou trente-huit heures et trois quart ($38 \frac{3}{4}$) heures par semaine.

8-30.02 Lorsque des circonstances incontrôlables le justifient ou que les besoins ou l'efficacité du service l'exige, ou encore pour atteindre un objectif de réduction de coûts, l'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé tel que prévu à la clause 8-30.01.

Il en avise l'employé concerné et le syndicat au moins dix (10) jours avant l'entrée en vigueur du nouveau régime d'heures de travail en indiquant les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions du présent article n'a été respectée.

8-30.03 Malgré l'article 8-30.01, un régime d'horaire variable est disponible à l'ensemble des employés, selon les paramètres prévus à la *Directive concernant le régime d'horaire variable*. L'employé désirant s'en prévaloir doit faire une demande écrite à l'employeur, celui-ci peut accepter ou refuser une telle demande. De même, l'employeur peut mettre fin au régime d'horaire variable après un préavis de quinze (15) jours. Dans un cas de refus ou de fin de régime d'horaire

variable, l'employeur doit communiquer sa décision par écrit à l'employé et en faire parvenir une copie au syndicat.

En outre, l'horaire variable ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour l'employeur et doit tenir compte des besoins du service.

Si l'employeur veut modifier la politique d'horaire variable existante à la signature de la convention collective, il consultera le syndicat auparavant.

8-30.04 Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue à l'article 8-30.01, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

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

Période de repas

8-30.05 Le temps de l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant sa période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas par celui qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, est considéré comme du temps travaillé.

Période de pause

8-30.06 L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 ½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3 ½) ou plus.

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

8-30.07 Les régimes d'heures de travail établis doivent respecter les conditions suivantes :

- a) l'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsqu'intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé.
- b) lorsqu'en raison de la nature de son travail un poste requiert du travail de fin de semaine, ces heures sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.
- c) l'employé ne peut être soumis pendant sa semaine normale de travail à plus de deux (2) répartitions différentes ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail.

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

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

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

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

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

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail, l'heure de début du quart détermine la journée de travail.

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

8-30.08 En règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

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

8-30.09 Après entente avec l'employeur, l'employé peut effectuer du télétravail selon les conditions établies par la *Politique en matière de télétravail*.

8-31.00 Congés sans traitement

8-31.01 En tenant compte des nécessités du service, l'employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, incluant celui de fonder une entreprise, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, auquel cas, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

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

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

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

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

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

8-31.02 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

8-31.03 L'employé régulier et l'employé régulier cyclique ont droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande écrite dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son absence.

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

L'employeur peut accorder une telle absence sans traitement à l'employé en période de probation, ou occasionnel.

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

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

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

8-31.05 Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans et sous réserve du cinquième alinéa de 8-31.01, l'employé régulier et l'employé régulier cyclique ont droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où l'employé soumet sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée. Toutefois, une absence d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

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

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

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

travail de l'employé à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

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

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

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

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

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

8-31.08 S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé sans traitement à traitement différé

8-31.09 L'employé régulier à temps complet et l'employé régulier cyclique à temps complet peuvent demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

8-31.10 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 8-31.39, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

8-31.11 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

8-31.12 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

8-31.13 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

8-31.14 La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 8-31.15 à 8-31.40.

8-31.15 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

8-31.16 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 8-31.18, 8-31.21 à 8-31.32, 8-31.35 à 8-31.37.

8-31.17 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 8-31.39, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

8-31.18 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 8-31.35 s'appliquent en les adaptant.

8-31.19 L'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année de référence suivant le congé.

8-31.20 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

8-31.21 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. Le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement tel que prévu à la section 9-37.00. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, l'employée 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 cotisable au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.

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

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 8-31.18, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa

participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

8-31.22 Aux fins du régime d'assurance maladie, du régime facultatif d'assurance vie et du régime d'assurance traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 10-40.01 et celui-ci doit payer sa prime.

8-31.23 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

8-31.24 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17.

8-31.25 Aux fins de l'assurance traitement, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17 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, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17.

8-31.26 L'employé est traité tel que prévu aux articles 8-31.23 à 8-31.25 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 8-31.18, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

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

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

8-31.27 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.

8-31.28 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

8-31.29 Aux fins de l'application de la section 9-39.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8-31.30 Aux fins de l'application de la section 9-39.00, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

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

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

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

8-31.31 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que prévu aux articles 8-31.29 et 8-31.30 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

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

8-31.32 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

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

8-31.33 Aux fins des régimes de retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 8-31.09 à 8-31.39.

8-31.34 Aux fins de l'application des sections 10-40.00 et 10-42.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

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

8-31.35 L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

- a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 8-31.38, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;
- b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :
 - montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

8-31.36 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8-31.38 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

8-31.37 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

8-31.38 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 10-45.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

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

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

8-31.39 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

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

8-31.40 Les articles 8-31.09 à 8-31.39 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent

Retraite progressive

8-31.41 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter

un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14). Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

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

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

8-32.00 Charges publiques

8-32.01 Sous réserve des dispositions de l'article 8-32.02, l'employé 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, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

L'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire, soit à temps partiel ou volontaire rémunéré et non rémunéré, a le droit, après en avoir informé l'employeur, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction, et ce, en conformité avec l'article 154 de la *Loi sur la sécurité incendie* concernant les pompiers volontaires.

8-32.02 L'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école a droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

L'employé élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, de huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

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

8-33.00 Congés pour affaires judiciaires

8-33.01 L'employé assigné sous l'autorité d'un tribunal à agir comme candidat juré ou juré ou assigné comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas

partie, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

L'employé aura l'obligation de réclamer ladite indemnité à laquelle il a droit et celle-ci sera déduite de son traitement.

8-33.02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ou assigné comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) l'employé appelé à comparaître ou assigné comme témoin un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement;
- c) lorsque la journée où doit comparaître, ou est assigné comme témoin, l'employé à temps partiel, ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé;
- d) l'employé appelé à comparaître ou qui est assigné comme témoin en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

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

8-33.04 L'employé appelé à comparaître ou est assigné comme témoin devant le Tribunal administratif du Québec ou devant un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

8-33.05 L'employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

L'employé aura l'obligation de réclamer ladite indemnité à laquelle il a droit, celle-ci sera déduite de son traitement.

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

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

8-34.00 Vacances

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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement du 1 ^{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	248,0	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel de bureau et technique et de sept heures trois quart (7 ¾) pour le personnel ouvrier.

8-34.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour pour le personnel de bureau et technique et de sept heures trois quart (7 $\frac{3}{4}$) par jour pour le personnel ouvrier.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel s'absente en vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve pour le personnel de bureau et technique et de sept heures trois quart (7 $\frac{3}{4}$) pour le personnel ouvrier; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures ou sept heures trois quart (7 $\frac{3}{4}$) par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

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

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

8-34.04 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.

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

8-34.05 Avant le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur doit aviser le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant l'été qui ne peut excéder deux (2) semaines par année et par employé. L'été, pour les fins du présent article, est la période entre le 1^{er} juillet et le 31 août de chaque année. Tout employé concerné par cette cessation totale ou partielle des activités doit prendre au minimum deux (2) semaines de vacances durant cette période. L'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation des activités, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.

8-34.06 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1^{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 ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

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

Lorsqu'en vertu du présent article, l'employeur fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, l'employé régulier visé par cette période de cessation totale ou partielle de ses activités et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation peut, sur demande écrite à l'employeur, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Les jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année de référence suivante et sont récupérables advenant le départ de l'employé.

8-34.07 Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois,

que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

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

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

8-34.08 L'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence pour invalidité telle qu'elle est définie à l'article 9-38.03 ou d'un congé prévu à la section 9-37.00, se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'absence ou le congé survienne avant la date du début de ses vacances.

L'employé qui est hospitalisé au cours de sa période de vacances peut, s'il le désire, demander le report des jours de vacances autorisés à une date ultérieure.

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

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

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

8-34.09 Malgré les dispositions du troisième alinéa de l'article 8-34.07, si un jour férié et chômé prévu à la section 8-35.00 coïncide avec la période de vacances de l'employé, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 8-34.06.

8-34.10 Lorsque, à la demande de l'employeur, l'employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

8-34.11 Lorsque l'employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

8-34.12 Sous réserve des articles 8-34.08 et 8-34.10, l'employé peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances à l'année suivante.

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

Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

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

8-34.13 Après approbation de l'employeur, l'employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé.

Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-34.04.

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

8-34.14 L'employé occasionnel nommé à titre d'employé en période de probation, conserve, le cas échéant, les jours de vacances accumulés à sa réserve et ses crédits de vacances accumulés à la date de sa nomination à titre d'employé en période de probation s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de sa période d'emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé en période de probation. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de vacances peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si celles-ci n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement.

8-34.15 L'employé occasionnel dont le contrat est de plus de douze (12) mois accumule des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation de l'article 8-34.01 et à l'article 8-34.02. La durée des vacances est déterminée à la fin de la période d'emploi au prorata du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis la date de son entrée en fonction.

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

8-34.16 Malgré l'article précédent, l'employé occasionnel dont le contrat est d'un an ou plus a le choix d'utiliser ses crédits de vacances ou se les faire payer à chacune de ses paies. Le choix de l'employé doit être fait au début de son contrat d'engagement et ne peut être changé à l'intérieur du même contrat.

L'employé occasionnel dont la durée de travail est inférieure à douze (12) mois se fait payer les vacances à chacune de ses paies.

8-34.17 L'employé régulier cyclique travaillant onze (11) mois consécutifs ou moins par année a le choix :

- a) de se faire payer les vacances à chacune de ses paies ou;
- b) de prendre un maximum de 10 jours de vacances durant sa période d'emploi sauf dans le dernier mois de sa période d'engagement, à moins que les besoins du service ne le permettent. Le reste de ses journées lui sont payées à la fin de chaque période annuelle de travail ou;
- c) de prendre en totalité les vacances durant sa période d'emploi sauf dans le dernier mois de sa période d'engagement, à moins que les besoins du service le permettent.

Les journées non utilisées lui sont payées à la fin de chaque période annuelle de travail ou sont reportées pour un maximum de cinq (5) jours en faisant une demande de report de vacances au plus tard deux (2) semaines précédant la fin de la période d'emploi.

Le choix de l'employé concernant l'utilisation des vacances doit être fait à la réception de la lettre de renouvellement d'engagement et ne peut être changé par la suite durant cette période d'engagement.

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

8-35.00 Jours fériés et chômés

8-35.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

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

8-35.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 8-35.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à l'article 8-35.01.

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

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

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

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

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

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti au paragraphe a) de l'article 9-38.17, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'il est assujéti aux paragraphes b) ou c) de l'article 9-38.17, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

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

8-36.00 Congés pour événements familiaux

Mariage ou union civile

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

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

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

Décès

8-36.03 L'employé a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) À l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son fils, de sa fille, de son conjoint : sept (7) jours consécutifs ;
- b) À l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- c) À l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
 - i. trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles ou de la cérémonie commémorative si le défunt demeurait au domicile de l'employé;
 - ii. un (1) jour à l'occasion des funérailles ou de la cérémonie commémorative si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé;
- d) Un (1) jour à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de l'enfant de son conjoint. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement.

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

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

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

Changement de domicile

8-36.05 L'employé qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. L'employé n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

8-36.06 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section ou de la section 9-37.00, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. L'employé doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

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

8-36.07 Sans restreindre la portée de l'article 8-36.06 et sous réserve de l'article 8-36.08, l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

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

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

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

8-36.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu aux articles 8-36.07, 8-36.09 ou 8-36.10 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

8-36.12 Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de 9-37.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 9-37.47.

8-36.13 L'employé occasionnel a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) le décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles, sans réduction de traitement, à la condition d'y assister. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 8-36.07 et 8-36.09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 8-36.07 et 9-37.36 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

9-37.00 Droits parentaux

Dispositions générales

9-37.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

9-37.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

9-37.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

9-37.04 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

9-37.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

9-37.06 Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

9-37.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

9-37.08 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-27.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 9-37.38.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

9-37.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

9-37.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9-37.15, 9-37.18 ou 9-37.19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 9-37.00.

9-37.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 9-37.08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9-37.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 9-37.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43 pendant les semaines subséquentes.

9-37.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9-37.08 ou 9-37.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 9-38.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

9-37.14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

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

9-37.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

- 1) En additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

9-37.16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

¹ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

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

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

9-37.17 Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1^{er} alinéa de l'article 9-37.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévu à l'article 9-37.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

9-37.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante³;

en additionnant :

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

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

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

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

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

Si une modification est apportée au 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.

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

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

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

Les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.19 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

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

L'article 9-37.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

9-37.20 Dans les cas visés aux articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou 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 employés 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 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel qu'il est prévu à l'article 10-40.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.04 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-42.05 et 10-42.06, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 9-37.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps partiel comprend la date de majoration des taux 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.

- 9-37.21 L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

9-37.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

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

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

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

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

Autres congés spéciaux

9-37.23 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

9-37.24 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

Congé de paternité

9-37.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 8-34.06.

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

9-37.26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat

médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

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

9-37.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, l'employé qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.28 L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-37.29 L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.27 et 9-37.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.30 L'employé 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 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

9-37.31 L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

9-37.32 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

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

9-37.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.34 L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-37.35 L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.36 L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

9-37.37 L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par l'article 9-37.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

9-37.38 L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 9-37.08 sous réserve de l'article 9-37.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 9-37.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

L'employé à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 9-37.20, l'employé peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

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

adoption soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

9-37.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

9-37.40 Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 8-36.09 et 8-36.10.

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

Durant la suspension de son congé, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

9-37.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 9-37.39 ou 9-37.40, l'employeur verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 9-37.02.

Avantages

9-37.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 9-37.08, les congés spéciaux prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24, le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 9-37.30, 9-37.31 ou 9-37.36, l'employé bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté.

9-37.43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37, l'employé accumule son ancienneté et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, l'employé continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé accumule son ancienneté aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 9-38.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

9-37.44 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 9-37.13.

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

9-37.45 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.46 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 9-37.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés à l'article 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé réintègre son emploi ou est affecté à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

9-38.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

9-38.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9-38.02 L'employé bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus par la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé ;
- b) tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;
- c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

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

9-38.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les 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 l'employé, 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 de l'employé, tout en maintenant son traitement.

Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinion sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas

échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.10 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

9-38.04 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparée par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

9-38.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section

9-38.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

9-38.07 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat. Il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la présente convention collective, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

9-38.08 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.

9-38.09 Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat et peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement 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 traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres

sources, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, le Régime de rentes du Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;

- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

9-38.10 Une entente en application de l'article 9-38.08 comporte entre autres les stipulations suivantes :

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

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

- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

9-38.11 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

9-38.12 Le montant mentionné à l'article 9-38.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 9-38.02.

Régime de base d'assurance maladie

9-38.13 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à tout employé 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 de la signature : 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 de la signature : 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 de base.

9-38.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de 9-38.13 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 9-38.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

9-38.15 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire. Toutefois, un employé 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, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

9-38.16 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;

b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge ;

c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du paragraphe a) 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

9-38.17 Sous réserve des dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 9-38.20 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie ;
 - la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité ;
 - l'employé conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-38.20, 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 à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail ;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par la section 10-40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.04 pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-40.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait

normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par la section 5-19.00 sont respectées.

Pour l'employé occupant un emploi à temps partiel, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

9-38.18 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 9-38.03, l'employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux 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, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus par les paragraphes a), b) ou c) de l'article 9-38.17, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, le l'employé peut, après approbation de l'employeur, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.17.

9-38.19 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré ; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés 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, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la présente section est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article de l'article 9-38.17, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année de référence et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.17, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

9-38.20 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 congés de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 9-38.17 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17. 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, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.17 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de 9-38.17 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

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

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa 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, l'employé doit signer les formules requises.

9-38.21 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

9-38.22 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.

9-38.23 De façon à permettre cette vérification, le l'employé 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 l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des

circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit.

Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

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

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

9-38.24 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé 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 de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Si l'employé est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

9-38.25 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

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

9-38.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

Réserve de congés de maladie

9-38.27 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

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

9-38.28 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour l'employé à temps partiel, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congés de maladie à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

9-38.29 Au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

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

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

Dispositions particulières

9-38.30 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.17 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 de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

9-38.31 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

9-38.32 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.17 mais il conserve, sous réserve de l'article 9-38.29, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

9-38.33 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie

9-38.34 L'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre d'employé en probation au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé en probation ayant accumulé cent trente (130) jours de service depuis sa nomination en probation 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-employé qui, après son départ, se croit lésé par la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par la section 3-12.00 de la présente convention collective.

9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

9-39.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable

d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

9-39.02 L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

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

9-39.03 Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu à l'article 8-30.04 pour une semaine régulièrement majorée, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

9-39.04 L'employé visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

- a) **Crédits de vacances**
Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement.
- b) **Congés de maladie**
Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.27, l'employé est réputé absent avec traitement.
- c) **Assurance traitement**
Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.17, 9-38.18 et 9-38.20, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.
- d) **Recours**
L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.23 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Droit de retour au travail

9-39.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.17 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

9-39.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-14.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément au Plan de classification. Toutefois, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

9-39.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-38.17 et 9-38.18, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-38.26. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.26 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-45.10 dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.17, 9-38.18, 9-38.20, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

9-39.08 L'employé visé à la présente section appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES

10-40.00 Rémunération

Dispositions générales

10-40.01

Employés de bureau et technique

Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement de l'employé occasionnel s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %).

Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle ou prime, etc.

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

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures.

Ouvriers

Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le traitement de l'employé occasionnel s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %).

Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

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

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

Taux et échelles de traitement

10-40.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur à la signature de la convention collective sont ceux apparaissant aux annexes 1 et 2.

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

10-40.03 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2020, d'un pourcentage égal à 2,0 %⁵.

Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

10-40.04 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2021, d'un pourcentage égal à 2,0 %⁵.

Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

10-40.05 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2022, d'un pourcentage égal à 2,0 %⁵.

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

10-40.06 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2023, d'un pourcentage égal à 2,0 %⁵.

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

10-40.07 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2024, d'un pourcentage égal à 2,0 %⁵.

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

10-40.08 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2025, d'un pourcentage égal à 2,0%⁵.

Rémunération additionnelle

10-40.09 Les dispositions suivantes s'appliquent :

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

L'employé a droit à une rémunération additionnelle⁶ correspondant à un montant variant entre 0,33 \$ et 0,66 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2022, en fonction de son corps d'emploi, tel que présenté à l'annexe 6.

Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

L'employé a droit à une rémunération additionnelle⁶ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Employés hors échelle

10-40.10 L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement,

⁴ La majoration de taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

⁵ Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

⁶ Sont aussi considérées les heures rémunérées les heures pour lesquelles la personne employée reçoit des prestations de congé de maternité de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAQ et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans le cas d'un accident du travail, s'il y a lieu.

d'un taux minimum d'augmentation qui est égal, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emplois.

- 10-40.11 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-40.05 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors taux ou hors échelle au 31 mars précédant à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre ce taux unique ou le taux de traitement de cet échelon.
- 10-40.12 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-40.05 et 10-40.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.
- 10-40.13 Dans les cas prévus à l'article 10-40.06, 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.

Boni pour études de perfectionnement

- 10-40.14 L'attribution d'un boni pour études de perfectionnement est régie par la politique interne à cet effet.

Un tel boni, lorsqu'il est accordé, est versé à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

Rappel de traitement

- 10-40.15 Le présent article s'applique rétroactivement au 1^{er} avril 2020 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de la clause 10-40.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième jour de la signature de la présente convention collective.

Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2020.

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

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

10-41.00 Heures supplémentaires

- 10-41.01 Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;
- à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-41.06, 10-41.07, 10-41.08 et 10-41.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal.

Pour le personnel de bureau et technique à temps partiel, plus de sept (7) heures dans une même journée, plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Pour le personnel ouvrier, plus de sept heures et trois-quarts ($7 \frac{3}{4}$) dans une même journée, plus de trente-huit heures et trois-quarts ($38 \frac{3}{4}$) travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.02 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) son taux horaire de traitement.

10-41.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année de référence, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année de référence suivante.

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

10-41.04 Malgré les articles 10-41.02 et 10-41.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.

10-41.05 L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année de référence où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année de référence, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.06 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (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 l'employé a droit en outre à une indemnité de dix dollars (10 \$) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (½) prévues au présent article.

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;
- Collation de nuit : 24 h à 1 h.

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article.

10-41.07 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

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

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

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

10-41.08 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.07 et visés par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

10-41.09 Les articles qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui, en raison de la nature de ses attributions, fixe lui-même ses heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni à l'employé dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

10-41.10 Lorsque l'employé visé à l'article 10-41.09 est spécialement requis par l'employeur d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à la section 8-35.00, il reçoit pour un tel travail un crédit de congé d'une durée égale à quatre (4) heures trente (30) minutes à taux normal.

Cependant, l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) les heures travaillées, au lieu du congé précité, si l'employé est en mesure d'établir, à la satisfaction de l'employeur, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

10-41.11 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à l'article 10-45.08.

10-42.00 Allocations et primes

Allocation de disponibilité

10-42.01 L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Prime de soir

10-42.02 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 18 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-42.03.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 18 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 18 h et 24 h.

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

- du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 :	0.73 \$/ heure
- du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 :	0.74 \$/ heure
- du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 :	0.75 \$/ heure
- du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :	0.77\$/ heure
- du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :	0.79\$/ heure
- à compter du 1 ^{er} avril 2025 :	0.81\$/ heure

Prime de nuit

10-42.03 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

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

- onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de zéro (0) à cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

L'employeur peut, pour l'employé à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h pour une période minimale de trois (3) mois, convertir, en crédits de congé, la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en crédits de congé est établie en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles l'employé a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles ladite prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté.

Les congés accumulés selon les dispositions du présent article peuvent être pris en jours ou demi-jours à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année de référence, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année de référence suivante. Toutefois les congés accumulés du 1^{er} janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année de référence suivante.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des congés accumulés ou parties de ceux-ci.

Prime de fin de semaine

10-42.04 L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler la fin de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime suivante si son quart de travail représente minimalement 75 % d'un quart de travail régulier :

- du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 3.19 \$/ heure
- du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 3.25 \$/ heure
- du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 3.32 \$/ heure
- du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 3.39 \$/ heure
- du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 3.46 \$/ heure
- à compter du 1^{er} avril 2025 : 3.53 \$/ heure

Les heures travaillées lors de la fin de semaine ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Pour un employé dont le quart de travail régulier est de sept (7) heures, celui-ci doit avoir travaillé minimalement 5.25 heures pour se prévaloir de la prime, alors que pour un employé dont le quart de travail est de 7.75 heures, il devra avoir travaillé 5.81 heures pour s'en prévaloir.

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

Prime de chef d'équipe

10-42.05 L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, jusqu'à ce que le Conservatoire ait sa propre directive pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 5-20.08, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à deux (2) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, « deux (2) jours ouvrables consécutifs » doit s'entendre comme deux (2) jours consécutifs prévus à son horaire.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

10-42.06 L'employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou dans la classification des cadres;
- un emploi dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à deux (2) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, « deux (2) jours ouvrables consécutifs » doit s'entendre comme deux (2) jours consécutifs prévus à son horaire.

Prime pour modification temporaire et exceptionnelle des attributions

10-42.07 L'employé désigné par l'employeur à assumer temporairement des tâches additionnelles ou à prendre en charge un mandat particulier et temporaire, reçoit pour la durée de cette occupation une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à deux (2) jours ouvrables consécutifs. L'employé est en droit de refuser la désignation.

10-42.08 Aux fins de l'application des articles 10-42.05, 10-42.06 et 10-42.07, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de deux (2) jours ouvrables consécutifs.

10-42.09 Sur autorisation de l'employeur, il est possible qu'un même employé puisse avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 10-42.05, et 10-42.06 et 10-42.07.

10-44.00 Stationnement

10-44.01 Dans la mesure du possible, l'employeur s'assurera que les employés puissent bénéficier de places de stationnement pour vélo.

10-45.00 Versement des gains

10-45.01 La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis.

10-45.02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur remet à l'employé un état de dépôt lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

10-45.03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 10-45.02, l'employé remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique accompagné d'une copie de spécimen de chèque.

10-45.04 Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail.

10-45.05 Les primes et allocations, à moins d'une disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

10-45.06 Les sommes que l'employeur doit payer à l'employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

10-45.07 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employé, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêt et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-45.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-45.05 et 10-45.06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

10-45.08 Le taux horaire de l'employé de bureau ou technique s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

10-45.09 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

10-45.10 Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

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

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-45.07, pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

10-45.11 Malgré l'article 10-45.10 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.20 ou 9-39.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-31.38, 9-37.22 ou 9-37.37, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

10-45.12 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

10-46.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

10-46.01 Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*.

L'employé qui répond à une offre d'affectation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 10-46.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

10-46.02 L'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance.

Cependant, si l'employé a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

10-46.03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'une période de probation, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

Congés sans traitement

10-46.04 L'employé déplacé a droit aux congés suivants :

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

Malgré ce qui précède, l'employeur peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

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

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

10-46.05 L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée par l'employeur.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

- 10-46.06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

Entreposage des meubles

- 10-46.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

- 10-46.08 L'employeur paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*.

Rupture de bail

- 10-46.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 10-46.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

- 10-46.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

- 10-46.11 L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :
- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
 - b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
 - c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque;
 - d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
 - e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

10-46.12 Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

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

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

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

Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

10-46.13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 10-46.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

- 10-46.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.
- 10-46.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 10-46.13 et 10-46.14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.
- 10-46.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :
- a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour;
 - b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

- 10-46.17 Les dispositions des articles 10-46.11 et 10-46.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

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

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

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

- 10-46.18 Les dispositions prévues aux articles 10-46.11, 10-46.12 et 10-46.17 ne s'appliquent pas dans le cas du déplacement d'un employé exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employé en cause.

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

- 10-47.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.
- 10-47.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la

baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Les taux de kilométrage en application de *la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34 \$/km pour les premiers 8 000 kilomètres et à 0,255 \$/km pour les kilomètres subséquents.

- 10-47.03 L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

CHAPITRE 11-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

11-49.00 Les employés occasionnels

Dispositions générales

Période d'essai

- 11-49.01 L'employé occasionnel doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois consécutifs. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'employé qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

Préavis

- 11-49.02 L'employeur doit donner à l'employé occasionnel ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté, un préavis avant sa fin d'emploi.

La durée du préavis est d'une (1) semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

- 11-49.03 Les chapitres, les sections et les articles suivants de la présente convention collective s'appliquent aux employés occasionnels, et ce, pour les périodes effectivement travaillées :

Chapitre 1 : Généralités

À l'exception de l'article 1-3.05 : Modifications aux conditions de travail

Chapitre 2 : Vie syndicale et concertation

Chapitre 3 : Règlement de griefs

Chapitre 4 : Mesures administratives et disciplinaires

Art. 4-14.01 : Consultation du dossier personnel

Art. 4-14.02 : Avertissement

Art. 4-14.20 à 4-14.26 : Mesures disciplinaires

Chapitre 5 : Organisation de la carrière

Art. 5-15.01, 5-15.02, 5-15.06 : Classification

Art. 5-15.07, 5-15.08 : Classement

Section 5-16 : Évaluation

Section 5-18 : Ancienneté, à l'exception de l'article 5-18.03

Section. 5-19.00 : Avancement d'échelon

Art. 5-20.07 : Affectation provisoire

Section 5-21.00 : Développement des ressources humaines, à l'exception de 5-21.03 (enveloppe de 1 %)

Chapitre 7 : Pratique administrative

Section 7-27.00 : Santé et sécurité

Section 7-28.00 : Uniforme de travail

Chapitre 8 : Aménagement du temps de travail

Art. 8-30.03 et 8-30.04 : Horaire de travail

Art. 8-30.05 : Période de repas

Art. 8-30.06, 8-30.07, 8-30.08 : Période de pause

Section 8-32.00 : Charges publiques

Section 8-33.00 : Congés pour affaires judiciaires

Art. 8-34.01 à 8-34.05, 8-34.08 à 8-34.10, 8-34.14 à 8-34.16, 8-34.18 : Vacances

Section 8-35 : Jours fériés et chômés

Art. 8-36.07, 8-36.09 : Congés sans traitement pour responsabilités familiales et parentales

Art. 8-36.13 : Congés pour événements familiaux

Chapitre 9 : Régimes collectifs

Droits parentaux :

Art. 9-37.01 à 9-37.07 : Dispositions générales

Art. 9-37.08 à 9-37.12 et 9-37.14 à 9-37.21: Congé de maternité

Art. 9-37.22 : Congé de maternité – ne s'applique pas, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives au retrait préventif

Art. 9-37.23 : Congés spéciaux, sans traitement

Art. 9-37.24 : Congé à l'occasion de la naissance, 2 jours sur 5 jours avec traitement

Art. 9-37.25, 9-37.26 : Congé de paternité et sa prolongation, sans traitement

Art. 9-37.30 : Congé pour adoption, 2 jours sur 5 jours avec traitement

Art. 9-37.31, 9-37.32: Congé pour adoption (5 semaines) et sa prolongation, sans traitement

Art. 9-37.36 : Congé pour adoption, enfant du conjoint, 2 jours sur 5 jours avec traitement

Art. 9-37.38 b) : Congé sans traitement

Art. 9-37.39, 9-37.41 : Suspension ou fractionnement du congé

Art. 9-37.42 : Accumulation de l'ancienneté

Art. 9-37.44 à 9-37.47 : Retour au travail

Accidents du travail et maladies professionnelles :

Art. 9-39.01, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 a) et d) Indemnité et avantages, sans toutefois excéder une période de deux ans

Art. 9-39.05 : Droit de retour au travail

Chapitre 10 : Rémunération, heures supplémentaires, allocations et primes

Section 10-40.00 : Rémunération

Section 10-41.00 : Heures supplémentaires (les congés accumulés sont remboursés à la fin de la période d'emploi)

Section 10-42.00 : Allocations et primes

Section 10-44.00 : Stationnement

Section 10-45.00 : Versement des gains

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

CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES


12-52.00 Durée de la convention

- 12-52.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mars 2026 et le restera jusqu'à la signature de la prochaine convention.
- 12-52.02 Les lettres d'entente ainsi que les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 2^e jour du mois de décembre 2022

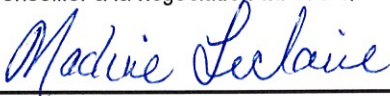

Marc Hervieux
Directeur général



Christian Daigle
Président du SFPQ


Jessie Guevremont
Directrice des ressources humaines et de la rémunération


Martine Duchesne
Secrétaire général du SFPQ


Maxime Turcotte-Richard
Conseiller à la négociation au SFPQ


Nadine Leclaire
Déléguée syndicale


Daniel Létourneau
Délégué syndical

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS RELATIVES AUX EXERCICES PÉDAGOGIQUES DES CONSERVATOIRES D'ART DRAMATIQUE DU QUÉBEC

1. Les dispositions des sections 8-30.00 et 10-41.00 ne s'appliquent pas à l'employé visé par la présente lettre d'entente.
2. Les heures de travail de l'employé visé par la présente lettre d'entente sont réparties selon les besoins du service et sont rémunérées à taux normal.
3. Malgré les dispositions du paragraphe 2, tout travail effectué, soit en plus de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quart ($38 \frac{3}{4}$) dans une même semaine rémunérée à taux normal, soit une sixième ou une septième journée dans une même semaine, est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) le taux normal.
4. Toutefois, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin d'une journée de sept (7) heures ou de sept heures et trois quart ($7 \frac{3}{4}$), pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas visé par le présent paragraphe.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

CONCERNANT UN CADRE ÉDICTIONNANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE

Les modalités d'application du programme d'aménagement du temps de travail sont prévues à la politique concernant le programme d'aménagement du temps de travail en vigueur en date de la convention collective si l'employeur veut modifier la politique il consultera le syndicat auparavant.

CONSIDÉRANT l'état des finances publiques et la situation budgétaire en résultant;

CONSIDÉRANT que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement comportant pour l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. L'employé à temps complet qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. L'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment l'employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.
3. Les conditions de travail applicables, y compris celles concernant un jour férié et chômé, sont celles d'un employé à temps réduit, c'est-à-dire celles d'un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective. Il est par ailleurs entendu :
 - a) que l'employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps réduit;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien de l'employé;
 - c) que durant le congé compensatoire, l'employé visé au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des jours de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employé remet le traitement versé en trop;
 - d) l'adhésion de l'employé à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 9-38.18 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 9-38.04.
4. Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 9-38.29 :

«Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues à l'horaire de l'employé au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois.»
5. Pour l'employé assujéti à un aménagement, sont aussi considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.
6. L'employé qui bénéficie d'une entente d'aménagement du temps de travail assume sa part entière des cotisations au régime de retraite pour les heures non travaillées (dans le cas de la semaine comprimée) ou non rémunérées

(dans le cas de la banque de congés compensatoires) et se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

7. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.
8. Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.01. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.
9. L'application de l'article 6 cesse la veille de la date d'échéance de la convention collective à moins que les parties en conviennent autrement.
10. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

CONCERNANT LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION ET LES TRAVAUX DE RELATIVITÉ SALARIALE

Les parties conviennent d'effectuer des travaux de révision du plan de classification et de relativité salariale selon les paramètres suivants :

Formation d'un comité

Les parties conviennent de créer, au plus tard le 1^{er} avril 2023, un comité paritaire pour les travaux de révision du plan de classification et de relativité salariale composé de quatre (4) personnes dont deux (2) personnes désignées par le syndicat et deux (2) personnes désignées par l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre chacune une personne ressource additionnelle pour assister à leurs rencontres et ce à leur frais.

Le comité veillera à convenir de ces règles de fonctionnement.

Durée des travaux.

Dans les trente (30) jours suivant la formation du comité, les parties s'engagent à débiter les travaux de classification. Les travaux doivent être terminés au plus tard dans les douze mois suivant la première rencontre du comité.

Date d'application

L'employeur s'engage à verser l'ensemble des sommes liées à l'exercice de classification et de relativité salariale dans un délai maximal de trente (30) jours suivant la fin des travaux, et ce, rétroactivement au 2 avril 2022.

Technique d'indexation

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base⁷ et sont arrondis à la cent. À compter du 2 avril 2022, la majoration de tous les taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

Les taux des échelles de traitement sont exprimés à la fois en taux horaires et en taux annuels. Aux fins de publication des conventions collectives, les taux horaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés;

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

⁷ Le taux de base est utilisé aux fins d'indexation des échelles salariales.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 4

RELATIVE AU VERSEMENT DE PRIMES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION À CERTAINES CLASSES D'EMPLOI

CONSIDÉRANT les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certaines classes d'emplois ;

Les parties conviennent de la mise en place des mesures d'attraction et de rétention suivantes :

Techniciens de scène

1. Une prime d'attraction et de rétention de 10 % du taux de traitement est versée aux employés visés par les classes d'emplois de techniciens de scène, classe nominale et principale (836-10 et 836-05).

Menuisiers

2. Une prime d'attraction et de rétention de 10 % du taux de traitement est versée aux employés visés par les classes d'emplois de menuisiers, classe nominale et principale (410-15, 410-10 et 410-05).

Date d'entrée en vigueur

3. Les primes prévues aux articles 1 et 2 de la présente lettre d'entente prennent effet en date de la signature de la convention collective.

Date d'échéance et bilan

4. Les primes prévues à la présente lettre d'entente prennent fin à compter du 31 mars 2026.
5. Dans les six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail afin d'évaluer la pertinence de maintenir cette prime au-delà de la date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier. Le comité produit des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes au plus tard un (1) mois avant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

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 Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.

Plus particulièrement, la mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi s'articule comme suit :

Mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi

Date	2 à 5 ans moins un jour de service continu	5 à 10 ans moins un jour de service continu	10 ans et plus de service continu
Premier versement : 1 ^{er} avril 2024 <i>Période de référence :</i> 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	0,10\$/heure rémunérée	0,15\$/heure rémunérée	0,20\$/heure rémunérée
Second versement : 1 ^{er} avril 2025 <i>Période de référence :</i> 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	0,15\$/heure rémunérée	0,20\$/heure rémunérée	0,25\$/heure rémunérée
<i>Potentiel approximatif monétaire pour un employé à temps plein</i>	455 \$	637 \$	819 \$

Aux fins de la présente :

- L'employé doit être à l'emploi en date du 1^{er} avril 2024 pour le premier versement et du 1^{er} avril 2025 pour obtenir le second versement.
- Le montant forfaitaire est payable dans les trente (30) jours suivant la fin de la période de référence pour la première portion et dans les trente (30) jours suivant la fin de la période de référence pour la seconde portion.

ANNEXE 1
ÉCHELLES DE TRAITEMENT
PERSONNEL DE BUREAU ET TECHNIQUE
CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET D'ART DRAMATIQUE DU QUÉBEC

200 AGENT DE BUREAU (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	34 663 \$	35 357 \$	36 069 \$	37 403 \$	38 151 \$	38 918 \$	39 704 \$
10	2	35 887 \$	36 599 \$	37 330 \$	38 681 \$	39 448 \$	40 233 \$	41 037 \$
10	3	37 202 \$	37 951 \$	38 718 \$	40 087 \$	41 713 \$	42 553 \$	43 411 \$
10	4	38 407 \$	39 174 \$	39 959 \$	41 366 \$	43 028 \$	43 886 \$	44 763 \$
10	5	39 685 \$	40 471 \$	41 274 \$	42 735 \$	44 470 \$	45 365 \$	46 333 \$
10	6	41 092 \$	41 914 \$	42 754 \$	44 270 \$	46 041 \$	46 954 \$	47 886 \$
10	7	42 480 \$	43 338 \$	44 196 \$	45 749 \$	47 593 \$	48 543 \$	49 511 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	41 128 \$	41 950 \$	42 790 \$	44 087 \$	44 964 \$	45 858 \$	46 772 \$
5	2	42 443 \$	43 283 \$	44 142 \$	45 475 \$	46 388 \$	47 319 \$	48 269 \$
5	3	43 904 \$	44 781 \$	45 676 \$	47 064 \$	48 013 \$	48 981 \$	49 968 \$
5	4	45 219 \$	46 132 \$	47 064 \$	48 488 \$	49 456 \$	50 442 \$	51 447 \$
5	5	46 461 \$	47 392 \$	48 342 \$	49 803 \$	50 808 \$	51 830 \$	52 871 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	18,98 \$	19,36 \$	19,75 \$	20,48 \$	20,89 \$	21,31 \$	21,74 \$
10	2	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$	21,18 \$	21,60 \$	22,03 \$	22,47 \$
10	3	20,37 \$	20,78 \$	21,20 \$	21,95 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$
10	4	21,03 \$	21,45 \$	21,88 \$	22,65 \$	23,56 \$	24,03 \$	24,51 \$
10	5	21,73 \$	22,16 \$	22,60 \$	23,40 \$	24,35 \$	24,84 \$	25,37 \$
10	6	22,50 \$	22,95 \$	23,41 \$	24,24 \$	25,21 \$	25,71 \$	26,22 \$
10	7	23,26 \$	23,73 \$	24,20 \$	25,05 \$	26,06 \$	26,58 \$	27,11 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	22,52 \$	22,97 \$	23,43 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$	25,61 \$
5	2	23,24 \$	23,70 \$	24,17 \$	24,90 \$	25,40 \$	25,91 \$	26,43 \$
5	3	24,04 \$	24,52 \$	25,01 \$	25,77 \$	26,29 \$	26,82 \$	27,36 \$
5	4	24,76 \$	25,26 \$	25,77 \$	26,55 \$	27,08 \$	27,62 \$	28,17 \$
5	5	25,44 \$	25,95 \$	26,47 \$	27,27 \$	27,82 \$	28,38 \$	28,95 \$

217 TECHNICIEN EN DOCUMENTATION (BIBLIOTECHNIEN) (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	35 101 \$	35 795 \$	36 508 \$	37 658 \$	38 407 \$	39 174 \$	39 959 \$
10	2	36 617 \$	37 348 \$	38 097 \$	39 265 \$	40 051 \$	40 854 \$	41 676 \$
10	3	37 804 \$	38 553 \$	39 320 \$	40 507 \$	41 311 \$	42 133 \$	42 973 \$
10	4	39 192 \$	39 978 \$	40 781 \$	42 023 \$	42 863 \$	43 722 \$	44 598 \$
10	5	40 599 \$	41 402 \$	42 224 \$	43 502 \$	44 379 \$	45 274 \$	46 187 \$
10	6	42 078 \$	42 918 \$	43 776 \$	45 091 \$	45 986 \$	46 899 \$	47 831 \$
10	7	43 484 \$	44 361 \$	45 256 \$	46 625 \$	47 557 \$	48 507 \$	49 474 \$
10	8	45 201 \$	46 114 \$	47 045 \$	48 470 \$	49 438 \$	50 424 \$	51 429 \$
10	9	46 918 \$	47 849 \$	48 799 \$	50 260 \$	51 264 \$	52 287 \$	53 328 \$
10	10	48 653 \$	49 621 \$	50 607 \$	52 123 \$	53 164 \$	54 223 \$	55 300 \$
10	11	50 388 \$	51 392 \$	52 415 \$	53 456 \$	54 533 \$	55 629 \$	56 743 \$
10	12	52 250 \$	53 291 \$	54 351 \$	55 446 \$	56 561 \$	57 693 \$	58 843 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	19,22 \$	19,60 \$	19,99 \$	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$	21,88 \$
10	2	20,05 \$	20,45 \$	20,86 \$	21,50 \$	21,93 \$	22,37 \$	22,82 \$
10	3	20,70 \$	21,11 \$	21,53 \$	22,18 \$	22,62 \$	23,07 \$	23,53 \$
10	4	21,46 \$	21,89 \$	22,33 \$	23,01 \$	23,47 \$	23,94 \$	24,42 \$
10	5	22,23 \$	22,67 \$	23,12 \$	23,82 \$	24,30 \$	24,79 \$	25,29 \$
10	6	23,04 \$	23,50 \$	23,97 \$	24,69 \$	25,18 \$	25,68 \$	26,19 \$
10	7	23,81 \$	24,29 \$	24,78 \$	25,53 \$	26,04 \$	26,56 \$	27,09 \$
10	8	24,75 \$	25,25 \$	25,76 \$	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$	28,16 \$
10	9	25,69 \$	26,20 \$	26,72 \$	27,52 \$	28,07 \$	28,63 \$	29,20 \$
10	10	26,64 \$	27,17 \$	27,71 \$	28,54 \$	29,11 \$	29,69 \$	30,28 \$
10	11	27,59 \$	28,14 \$	28,70 \$	29,27 \$	29,86 \$	30,46 \$	31,07 \$
10	12	28,61 \$	29,18 \$	29,76 \$	30,36 \$	30,97 \$	31,59 \$	32,22 \$

221 AGENT DE SECRÉTARIAT (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
15	1	35 321 \$	36 033 \$	36 745 \$	38 170 \$	38 937 \$	39 722 \$	40 526 \$
15	2	36 362 \$	37 092 \$	37 841 \$	39 284 \$	40 069 \$	40 873 \$	41 694 \$
15	3	37 330 \$	38 078 \$	38 845 \$	40 306 \$	41 110 \$	41 932 \$	42 772 \$
15	4	38 517 \$	39 284 \$	40 069 \$	41 567 \$	42 407 \$	43 247 \$	44 105 \$
15	5	39 649 \$	40 434 \$	41 238 \$	42 772 \$	43 630 \$	44 507 \$	45 402 \$
15	6	40 800 \$	41 621 \$	42 461 \$	44 050 \$	44 927 \$	45 822 \$	46 735 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	41 585 \$	42 425 \$	43 265 \$	44 653 \$	45 548 \$	46 461 \$	47 392 \$
10	2	42 936 \$	43 795 \$	44 671 \$	46 114 \$	47 045 \$	47 995 \$	48 963 \$
10	3	44 288 \$	45 183 \$	46 078 \$	47 557 \$	48 507 \$	49 474 \$	50 461 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
15	1	19,34 \$	19,73 \$	20,12 \$	20,90 \$	21,32 \$	21,75 \$	22,19 \$
15	2	19,91 \$	20,31 \$	20,72 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$
15	3	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	22,07 \$	22,51 \$	22,96 \$	23,42 \$
15	4	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$
15	5	21,71 \$	22,14 \$	22,58 \$	23,42 \$	23,89 \$	24,37 \$	24,86 \$
15	6	22,34 \$	22,79 \$	23,25 \$	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$	25,59 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	22,77 \$	23,23 \$	23,69 \$	24,45 \$	24,94 \$	25,44 \$	25,95 \$
10	2	23,51 \$	23,98 \$	24,46 \$	25,25 \$	25,76 \$	26,28 \$	26,81 \$
10	3	24,25 \$	24,74 \$	25,23 \$	26,04 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	34 791 \$	35 485 \$	36 197 \$	37 348 \$	38 097 \$	38 864 \$	39 649 \$
10	2	35 960 \$	36 672 \$	37 403 \$	38 571 \$	39 339 \$	40 124 \$	40 927 \$
10	3	37 439 \$	38 188 \$	38 955 \$	40 142 \$	40 946 \$	41 767 \$	42 608 \$
10	4	38 772 \$	39 539 \$	40 325 \$	41 548 \$	42 388 \$	43 229 \$	44 087 \$
10	5	40 306 \$	41 110 \$	41 932 \$	43 192 \$	44 050 \$	44 927 \$	45 822 \$
10	6	41 713 \$	42 553 \$	43 411 \$	44 726 \$	45 621 \$	46 534 \$	47 466 \$
10	7	43 448 \$	44 324 \$	45 219 \$	46 589 \$	47 520 \$	48 470 \$	49 438 \$
10	8	45 000 \$	45 895 \$	46 808 \$	48 214 \$	49 182 \$	50 168 \$	51 173 \$
10	9	46 717 \$	47 648 \$	48 598 \$	50 059 \$	51 063 \$	52 086 \$	53 127 \$
10	10	48 488 \$	49 456 \$	50 442 \$	51 958 \$	52 999 \$	54 058 \$	55 136 \$
10	11	50 296 \$	51 301 \$	52 323 \$	53 364 \$	54 424 \$	55 520 \$	56 634 \$
10	12	52 250 \$	53 291 \$	54 351 \$	55 446 \$	56 561 \$	57 693 \$	58 843 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	53 675 \$	54 752 \$	55 848 \$	56 962 \$	58 095 \$	59 263 \$	60 451 \$
5	2	55 666 \$	56 780 \$	57 912 \$	59 063 \$	60 250 \$	61 455 \$	62 679 \$
5	3	57 857 \$	59 008 \$	60 195 \$	61 400 \$	62 624 \$	63 884 \$	65 162 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	19,05 \$	19,43 \$	19,82 \$	20,45 \$	20,86 \$	21,28 \$	21,71 \$
10	2	19,69 \$	20,08 \$	20,48 \$	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$
10	3	20,50 \$	20,91 \$	21,33 \$	21,98 \$	22,42 \$	22,87 \$	23,33 \$
10	4	21,23 \$	21,65 \$	22,08 \$	22,75 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$
10	5	22,07 \$	22,51 \$	22,96 \$	23,65 \$	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$
10	6	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	24,49 \$	24,98 \$	25,48 \$	25,99 \$
10	7	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$	27,07 \$
10	8	24,64 \$	25,13 \$	25,63 \$	26,40 \$	26,93 \$	27,47 \$	28,02 \$
10	9	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$	27,41 \$	27,96 \$	28,52 \$	29,09 \$
10	10	26,55 \$	27,08 \$	27,62 \$	28,45 \$	29,02 \$	29,60 \$	30,19 \$
10	11	27,54 \$	28,09 \$	28,65 \$	29,22 \$	29,80 \$	30,40 \$	31,01 \$
10	12	28,61 \$	29,18 \$	29,76 \$	30,36 \$	30,97 \$	31,59 \$	32,22 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	29,39 \$	29,98 \$	30,58 \$	31,19 \$	31,81 \$	32,45 \$	33,10 \$
5	2	30,48 \$	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$	32,99 \$	33,65 \$	34,32 \$
5	3	31,68 \$	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$	34,29 \$	34,98 \$	35,68 \$

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	35 412 \$	38 042 \$	38 809 \$	39 996 \$	40 800 \$	41 621 \$	42 461 \$
10	2	36 489 \$	39 192 \$	39 978 \$	41 183 \$	42 005 \$	42 845 \$	43 703 \$
10	3	37 622 \$	40 434 \$	41 238 \$	42 480 \$	43 338 \$	44 196 \$	45 073 \$
10	4	38 809 \$	41 713 \$	42 553 \$	43 849 \$	44 726 \$	45 621 \$	46 534 \$
10	5	40 069 \$	43 046 \$	43 904 \$	45 237 \$	46 151 \$	47 082 \$	48 032 \$
10	6	41 238 \$	44 324 \$	45 219 \$	46 589 \$	47 520 \$	48 470 \$	49 438 \$
10	7	42 535 \$	45 694 \$	46 607 \$	48 013 \$	48 981 \$	49 968 \$	50 972 \$
10	8	43 868 \$	47 155 \$	48 105 \$	49 566 \$	50 552 \$	51 556 \$	52 579 \$
10	9	45 201 \$	48 561 \$	49 529 \$	51 027 \$	52 050 \$	53 091 \$	54 150 \$
10	10	46 625 \$	50 095 \$	51 100 \$	52 652 \$	53 711 \$	54 789 \$	55 885 \$
10	11	48 050 \$	51 611 \$	52 652 \$	53 711 \$	54 789 \$	55 885 \$	56 999 \$
10	12	49 548 \$	53 237 \$	54 296 \$	55 373 \$	56 487 \$	57 620 \$	58 770 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	50 936 \$	54 752 \$	55 848 \$	56 962 \$	58 095 \$	59 263 \$	60 451 \$
5	2	52 853 \$	56 780 \$	57 912 \$	59 063 \$	60 250 \$	61 455 \$	62 679 \$
5	3	54 935 \$	59 008 \$	60 195 \$	61 400 \$	62 624 \$	63 884 \$	65 162 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	20,42 \$	20,83 \$	21,25 \$	21,90 \$	22,34 \$	22,79 \$	23,25 \$
10	2	21,04 \$	21,46 \$	21,89 \$	22,55 \$	23,00 \$	23,46 \$	23,93 \$
10	3	21,71 \$	22,14 \$	22,58 \$	23,26 \$	23,73 \$	24,20 \$	24,68 \$
10	4	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	24,01 \$	24,49 \$	24,98 \$	25,48 \$
10	5	23,11 \$	23,57 \$	24,04 \$	24,77 \$	25,27 \$	25,78 \$	26,30 \$
10	6	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$	27,07 \$
10	7	24,53 \$	25,02 \$	25,52 \$	26,29 \$	26,82 \$	27,36 \$	27,91 \$
10	8	25,31 \$	25,82 \$	26,34 \$	27,14 \$	27,68 \$	28,23 \$	28,79 \$
10	9	26,07 \$	26,59 \$	27,12 \$	27,94 \$	28,50 \$	29,07 \$	29,65 \$
10	10	26,89 \$	27,43 \$	27,98 \$	28,83 \$	29,41 \$	30,00 \$	30,60 \$
10	11	27,71 \$	28,26 \$	28,83 \$	29,41 \$	30,00 \$	30,60 \$	31,21 \$
10	12	28,58 \$	29,15 \$	29,73 \$	30,32 \$	30,93 \$	31,55 \$	32,18 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	29,39 \$	29,98 \$	30,58 \$	31,19 \$	31,81 \$	32,45 \$	33,10 \$
5	2	30,48 \$	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$	32,99 \$	33,65 \$	34,32 \$
5	3	31,68 \$	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$	34,29 \$	34,98 \$	35,68 \$

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	37 293 \$	38 042 \$	38 809 \$	39 996 \$	40 800 \$	41 621 \$	42 461 \$
10	2	38 425 \$	39 192 \$	39 978 \$	41 183 \$	42 005 \$	42 845 \$	43 703 \$
10	3	39 649 \$	40 434 \$	41 238 \$	42 480 \$	43 338 \$	44 196 \$	45 073 \$
10	4	40 891 \$	41 713 \$	42 553 \$	43 849 \$	44 726 \$	45 621 \$	46 534 \$
10	5	42 206 \$	43 046 \$	43 904 \$	45 237 \$	46 151 \$	47 082 \$	48 032 \$
10	6	43 448 \$	44 324 \$	45 219 \$	46 589 \$	47 520 \$	48 470 \$	49 438 \$
10	7	44 799 \$	45 694 \$	46 607 \$	48 013 \$	48 981 \$	49 968 \$	50 972 \$
10	8	46 224 \$	47 155 \$	48 105 \$	49 566 \$	50 552 \$	51 556 \$	52 579 \$
10	9	47 612 \$	48 561 \$	49 529 \$	51 027 \$	52 050 \$	53 091 \$	54 150 \$
10	10	49 109 \$	50 095 \$	51 100 \$	52 652 \$	53 711 \$	54 789 \$	55 885 \$
10	11	50 607 \$	51 611 \$	52 652 \$	53 711 \$	54 789 \$	55 885 \$	56 999 \$
10	12	52 196 \$	53 237 \$	54 296 \$	55 373 \$	56 487 \$	57 620 \$	58 770 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	55 647 \$	56 761 \$	57 894 \$	59 044 \$	60 231 \$	61 437 \$	62 660 \$
5	2	58 295 \$	59 464 \$	60 651 \$	61 857 \$	63 099 \$	64 359 \$	65 637 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	20,42 \$	20,83 \$	21,25 \$	21,90 \$	22,34 \$	22,79 \$	23,25 \$
10	2	21,04 \$	21,46 \$	21,89 \$	22,55 \$	23,00 \$	23,46 \$	23,93 \$
10	3	21,71 \$	22,14 \$	22,58 \$	23,26 \$	23,73 \$	24,20 \$	24,68 \$
10	4	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	24,01 \$	24,49 \$	24,98 \$	25,48 \$
10	5	23,11 \$	23,57 \$	24,04 \$	24,77 \$	25,27 \$	25,78 \$	26,30 \$
10	6	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$	27,07 \$
10	7	24,53 \$	25,02 \$	25,52 \$	26,29 \$	26,82 \$	27,36 \$	27,91 \$
10	8	25,31 \$	25,82 \$	26,34 \$	27,14 \$	27,68 \$	28,23 \$	28,79 \$
10	9	26,07 \$	26,59 \$	27,12 \$	27,94 \$	28,50 \$	29,07 \$	29,65 \$
10	10	26,89 \$	27,43 \$	27,98 \$	28,83 \$	29,41 \$	30,00 \$	30,60 \$
10	11	27,71 \$	28,26 \$	28,83 \$	29,41 \$	30,00 \$	30,60 \$	31,21 \$
10	12	28,58 \$	29,15 \$	29,73 \$	30,32 \$	30,93 \$	31,55 \$	32,18 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	30,47 \$	31,08 \$	31,70 \$	32,33 \$	32,98 \$	33,64 \$	34,31 \$
5	2	31,92 \$	32,56 \$	33,21 \$	33,87 \$	34,55 \$	35,24 \$	35,94 \$

271 TECHNICIEN EN INFORMATION (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	34 462 \$	35 156 \$	35 869 \$	37 019 \$	37 768 \$	38 517 \$	39 284 \$
10	2	35 814 \$	36 526 \$	37 257 \$	38 425 \$	39 192 \$	39 978 \$	40 781 \$
10	3	37 001 \$	37 750 \$	38 498 \$	39 685 \$	40 471 \$	41 274 \$	42 096 \$
10	4	38 389 \$	39 156 \$	39 941 \$	41 147 \$	41 968 \$	42 808 \$	43 667 \$
10	5	39 777 \$	40 580 \$	41 384 \$	42 626 \$	43 484 \$	44 361 \$	45 256 \$
10	6	41 201 \$	42 023 \$	42 863 \$	44 160 \$	45 037 \$	45 931 \$	46 845 \$
10	7	42 589 \$	43 448 \$	44 324 \$	45 676 \$	46 589 \$	47 520 \$	48 470 \$
10	8	44 288 \$	45 183 \$	46 078 \$	47 466 \$	48 415 \$	49 383 \$	50 369 \$
10	9	45 986 \$	46 899 \$	47 831 \$	49 274 \$	50 260 \$	51 264 \$	52 287 \$
10	10	47 685 \$	48 634 \$	49 602 \$	51 100 \$	52 123 \$	53 164 \$	54 223 \$
10	11	49 365 \$	50 351 \$	51 356 \$	52 908 \$	53 967 \$	55 045 \$	56 140 \$
10	12	51 209 \$	52 232 \$	53 273 \$	54 332 \$	55 428 \$	56 542 \$	57 675 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	18,87 \$	19,25 \$	19,64 \$	20,27 \$	20,68 \$	21,09 \$	21,51 \$
10	2	19,61 \$	20,00 \$	20,40 \$	21,04 \$	21,46 \$	21,89 \$	22,33 \$
10	3	20,26 \$	20,67 \$	21,08 \$	21,73 \$	22,16 \$	22,60 \$	23,05 \$
10	4	21,02 \$	21,44 \$	21,87 \$	22,53 \$	22,98 \$	23,44 \$	23,91 \$
10	5	21,78 \$	22,22 \$	22,66 \$	23,34 \$	23,81 \$	24,29 \$	24,78 \$
10	6	22,56 \$	23,01 \$	23,47 \$	24,18 \$	24,66 \$	25,15 \$	25,65 \$
10	7	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$	25,01 \$	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$
10	8	24,25 \$	24,74 \$	25,23 \$	25,99 \$	26,51 \$	27,04 \$	27,58 \$
10	9	25,18 \$	25,68 \$	26,19 \$	26,98 \$	27,52 \$	28,07 \$	28,63 \$
10	10	26,11 \$	26,63 \$	27,16 \$	27,98 \$	28,54 \$	29,11 \$	29,69 \$
10	11	27,03 \$	27,57 \$	28,12 \$	28,97 \$	29,55 \$	30,14 \$	30,74 \$
10	12	28,04 \$	28,60 \$	29,17 \$	29,75 \$	30,35 \$	30,96 \$	31,58 \$

272 TECHNICIEN EN INFORMATIQUE (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	38 992 \$	39 777 \$	40 580 \$	41 804 \$	42 644 \$	43 502 \$	44 379 \$
10	2	40 343 \$	41 147 \$	41 968 \$	43 229 \$	44 087 \$	44 964 \$	45 858 \$
10	3	41 548 \$	42 388 \$	43 229 \$	44 525 \$	45 420 \$	46 333 \$	47 265 \$
10	4	43 028 \$	43 886 \$	44 763 \$	46 114 \$	47 045 \$	47 995 \$	48 963 \$
10	5	44 434 \$	45 329 \$	46 242 \$	47 648 \$	48 598 \$	49 566 \$	50 552 \$
10	6	45 840 \$	46 753 \$	47 685 \$	49 127 \$	50 114 \$	51 118 \$	52 141 \$
10	7	47 301 \$	48 251 \$	49 219 \$	50 698 \$	51 721 \$	52 762 \$	53 821 \$
10	8	48 854 \$	49 840 \$	50 844 \$	52 378 \$	53 419 \$	54 497 \$	55 593 \$
10	9	50 497 \$	51 502 \$	52 524 \$	53 584 \$	54 661 \$	55 757 \$	56 871 \$
10	10	52 123 \$	53 164 \$	54 223 \$	55 300 \$	56 414 \$	57 547 \$	58 697 \$
10	11	53 839 \$	54 917 \$	56 013 \$	57 127 \$	58 277 \$	59 446 \$	60 633 \$
10	12	55 611 \$	56 725 \$	57 857 \$	59 008 \$	60 195 \$	61 400 \$	62 624 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	49 785 \$	50 789 \$	51 812 \$	53 383 \$	54 442 \$	55 538 \$	56 652 \$
5	2	51 593 \$	52 634 \$	53 693 \$	54 771 \$	55 867 \$	56 981 \$	58 113 \$
5	3	53 310 \$	54 369 \$	55 465 \$	56 579 \$	57 711 \$	58 862 \$	60 030 \$
5	4	55 081 \$	56 177 \$	57 309 \$	58 460 \$	59 629 \$	60 816 \$	62 039 \$
5	5	57 181 \$	58 332 \$	59 501 \$	60 688 \$	61 893 \$	63 135 \$	64 395 \$
5	6	59 172 \$	60 359 \$	61 565 \$	62 788 \$	64 048 \$	65 327 \$	66 642 \$
5	7	61 291 \$	62 514 \$	63 756 \$	65 035 \$	66 331 \$	67 664 \$	69 016 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	21,35 \$	21,78 \$	22,22 \$	22,89 \$	23,35 \$	23,82 \$	24,30 \$
10	2	22,09 \$	22,53 \$	22,98 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$
10	3	22,75 \$	23,21 \$	23,67 \$	24,38 \$	24,87 \$	25,37 \$	25,88 \$
10	4	23,56 \$	24,03 \$	24,51 \$	25,25 \$	25,76 \$	26,28 \$	26,81 \$
10	5	24,33 \$	24,82 \$	25,32 \$	26,09 \$	26,61 \$	27,14 \$	27,68 \$
10	6	25,10 \$	25,60 \$	26,11 \$	26,90 \$	27,44 \$	27,99 \$	28,55 \$
10	7	25,90 \$	26,42 \$	26,95 \$	27,76 \$	28,32 \$	28,89 \$	29,47 \$
10	8	26,75 \$	27,29 \$	27,84 \$	28,68 \$	29,25 \$	29,84 \$	30,44 \$
10	9	27,65 \$	28,20 \$	28,76 \$	29,34 \$	29,93 \$	30,53 \$	31,14 \$
10	10	28,54 \$	29,11 \$	29,69 \$	30,28 \$	30,89 \$	31,51 \$	32,14 \$
10	11	29,48 \$	30,07 \$	30,67 \$	31,28 \$	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$
10	12	30,45 \$	31,06 \$	31,68 \$	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$	34,29 \$

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	27,26 \$	27,81 \$	28,37 \$	29,23 \$	29,81 \$	30,41 \$	31,02 \$
5	2	28,25 \$	28,82 \$	29,40 \$	29,99 \$	30,59 \$	31,20 \$	31,82 \$
5	3	29,19 \$	29,77 \$	30,37 \$	30,98 \$	31,60 \$	32,23 \$	32,87 \$
5	4	30,16 \$	30,76 \$	31,38 \$	32,01 \$	32,65 \$	33,30 \$	33,97 \$
5	5	31,31 \$	31,94 \$	32,58 \$	33,23 \$	33,89 \$	34,57 \$	35,26 \$
5	6	32,40 \$	33,05 \$	33,71 \$	34,38 \$	35,07 \$	35,77 \$	36,49 \$
5	7	33,56 \$	34,23 \$	34,91 \$	35,61 \$	36,32 \$	37,05 \$	37,79 \$

276 TÉLÉPHONISTE-RÉCEPTIONNISTE (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	34 444 \$	35 138 \$	35 832 \$	37 640 \$	38 389 \$	39 156 \$	39 941 \$
10	2	35 266 \$	35 978 \$	36 690 \$	38 517 \$	39 284 \$	40 069 \$	40 873 \$
10	3	36 033 \$	36 745 \$	37 476 \$	39 339 \$	40 124 \$	40 927 \$	41 749 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	1	18,86 \$	19,24 \$	19,62 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$	21,87 \$
10	2	19,31 \$	19,70 \$	20,09 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,38 \$
10	3	19,73 \$	20,12 \$	20,52 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$

297 SECRÉTAIRE PRINCIPAL (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	42 334 \$	43 174 \$	44 032 \$	45 274 \$	46 187 \$	47 119 \$	48 068 \$
5	2	43 813 \$	44 690 \$	45 584 \$	46 863 \$	47 794 \$	48 744 \$	49 712 \$
5	3	45 292 \$	46 205 \$	47 137 \$	48 470 \$	49 438 \$	50 424 \$	51 429 \$
5	4	46 790 \$	47 721 \$	48 671 \$	50 041 \$	51 045 \$	52 068 \$	53 109 \$
5	5	48 433 \$	49 401 \$	50 388 \$	51 812 \$	52 853 \$	53 912 \$	54 990 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	1	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,79 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,32 \$
5	2	23,99 \$	24,47 \$	24,96 \$	25,66 \$	26,17 \$	26,69 \$	27,22 \$
5	3	24,80 \$	25,30 \$	25,81 \$	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$	28,16 \$
5	4	25,62 \$	26,13 \$	26,65 \$	27,40 \$	27,95 \$	28,51 \$	29,08 \$
5	5	26,52 \$	27,05 \$	27,59 \$	28,37 \$	28,94 \$	29,52 \$	30,11 \$

836 TECHNICIEN DE SCÈNE (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	40 891 \$	41 713 \$	42 553 \$	44 142 \$	45 018 \$	45 913 \$	46 826 \$
5	0	42 918 \$	43 776 \$	44 653 \$	46 224 \$	47 155 \$	48 105 \$	49 073 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$
5	0	23,50 \$	23,97 \$	24,45 \$	25,31 \$	25,82 \$	26,34 \$	26,87 \$

ANNEXE 2
ÉCHELLES DE TRAITEMENT
PERSONNEL OUVRIER
CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET D'ART DRAMATIQUE DU QUÉBEC

410 MENUISIER (38H45)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
15	0	47 072 \$	48 022 \$	48 992 \$	50 711 \$	51 722 \$	52 753 \$	53 805 \$
10	0	47 072 \$	48 022 \$	48 992 \$	50 711 \$	51 722 \$	52 753 \$	53 805 \$
5	0	49 255 \$	50 246 \$	51 257 \$	52 915 \$	53 967 \$	55 038 \$	56 130 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
15	0	23,28 \$	23,75 \$	24,23 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$
10	0	23,28 \$	23,75 \$	24,23 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$
5	0	24,36 \$	24,85 \$	25,35 \$	26,17 \$	26,69 \$	27,22 \$	27,76 \$

416 ENTRETIEN GÉNÉRAL (38H45)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	38 781 \$	39 550 \$	40 338 \$	42 522 \$	43 371 \$	44 241 \$	45 130 \$
5	0	47 072 \$	48 022 \$	48 992 \$	50 711 \$	51 722 \$	52 753 \$	53 805 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	19,18 \$	19,56 \$	19,95 \$	21,03 \$	21,45 \$	21,88 \$	22,32 \$
5	0	23,28 \$	23,75 \$	24,23 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$

433 ENTREPOSAGE DE MATÉRIEL (38H45)
 CL 05 MANUTENTIONNAIRE PRINCIPAL
 CL 10 PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL
 CL 15 MANUTENTIONNAIRE

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
15	0	37 043 \$	37 791 \$	38 539 \$	40 702 \$	41 511 \$	42 340 \$	43 189 \$
10	0	40 864 \$	41 673 \$	42 502 \$	44 403 \$	45 292 \$	46 202 \$	47 132 \$
5	0	40 864 \$	41 673 \$	42 502 \$	44 403 \$	45 292 \$	46 202 \$	47 132 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
15	0	18,32 \$	18,69 \$	19,06 \$	20,13 \$	20,53 \$	20,94 \$	21,36 \$
10	0	20,21 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,96 \$	22,40 \$	22,85 \$	23,31 \$
5	0	20,21 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,96 \$	22,40 \$	22,85 \$	23,31 \$

451 SURVEILLANCE DE LA PROPRIÉTÉ (38H45)
 CL 05 GARDIEN PRINCIPAL
 CL 10 GARDIEN

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	36 214 \$	36 938 \$	37 669 \$	40 015 \$	40 824 \$	41 632 \$	42 461 \$
5	0	37 952 \$	38 712 \$	39 489 \$	41 653 \$	42 482 \$	43 331 \$	44 200 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	17,91 \$	18,27 \$	18,63 \$	19,79 \$	20,19 \$	20,59 \$	21,00 \$
5	0	18,77 \$	19,15 \$	19,53 \$	20,60 \$	21,01 \$	21,43 \$	21,86 \$

456 JOURNALIER (38H45)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	37 043 \$	37 791 \$	38 539 \$	40 702 \$	41 511 \$	42 340 \$	43 189 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
10	0	18,32 \$	18,69 \$	19,06 \$	20,13 \$	20,53 \$	20,94 \$	21,36 \$

837 SPÉCIALISTE-COSTUMIER (38H45)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	0	55 220 \$	56 332 \$	57 465 \$	58 617 \$	59 790 \$	60 983 \$	62 196 \$

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux du	Taux du 01-04-2020	Taux du 01-04-2021	Taux du 01-04-2022	Taux du 01-04-2023	Taux du 01-04-2024	Taux du 01-04-2025
		31-03-2020	au 31-03-2021	au 31-03-2022	au 31-03-2023	au 31-03-2024	au 31-03-2025	au 31-03-2026
5	0	27,31 \$	27,86 \$	28,42 \$	28,99 \$	29,57 \$	30,16 \$	30,76 \$

ANNEXE 3
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 2020-2026

Jours fériés	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'an		Mercredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Jeudi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'an		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 19 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 22 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril	
Lundi qui précède le 25	Lundi 20 mai	Lundi 24 mai	lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale	Lundi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Fête du Canada	Lundi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet	
Fêtes du Travail	Lundi 2 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 14 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Fête de Noël	Mercredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du Jour de l'an	Mardi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

ANNEXE 4
LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS CYCLIQUES

Statut	Conservatoire	Nom	Prénom	Heures hebdomadaires
Régulier cyclique temps complet	Gatineau	██████████	██████████	38h45
	Gatineau	██████████	██████████	35h00
	Québec	██████████	██████████	35h00
	Québec	██████████	██████████	38h45
	Québec	██████████	██████████	35h00
	Rimouski	██████████	██████████	38h45
	Saguenay	██████████	██████████	38h45
	Saguenay	██████████	██████████	38h45
	Val-D'or	██████████	██████████	38h45
	Val-D'or	██████████	██████████	35h00
	Régulier cyclique temps partiel	Québec	██████████	██████████
Rimouski		██████████	██████████	29h45
Trois-Rivières		██████████	██████████	35h00
Montréal		██████████	██████████	32h00
Montréal		██████████	██████████	35h00
Régulier cyclique avec maximum d'heures	Montréal	██████████	██████████	
	Montréal	██████████	██████████	
	Montréal	██████████	██████████	
	Montréal	██████████	██████████	
	Montréal	██████████	██████████	
	Québec	██████████	██████████	
	Québec	██████████	██████████	
	Québec	██████████	██████████	
	Québec	██████████	██████████	
	Québec	██████████	██████████	

ANNEXE 5

LISTE D'ANCIENNETÉ PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET OUVRIER AU 30 JUIN 2022

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
	██████████	15	8	15
X	██████████	31	5	9
	██████████	10	3	20
	██████████	13	4	16
	██████████	7	4	1
	██████████	8	1	11
	██████████	5	1	6
	██████████		8	14
	██████████		2	5
	██████████	4	0	2
	██████████	6	11	6
	██████████	1	6	15
	██████████		2	8
	██████████	2	9	8
	██████████	1	6	2
	██████████	11	1	10
	██████████	1	1	20
	██████████	1	7	10
	██████████		1	9
	██████████	1	1	9
	██████████	13	10	3
	██████████	2		10
	██████████	2	9	13
	██████████			4
	██████████	19	1	20
	██████████		10	4
	██████████	1	7	5

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
	██████████	2	4	1
	██████████	2	2	3
	██████████████████		9	4
	██████████		1	14
X	██████████	23	4	8
	██████████████	18	6	1
	██████████████	24	7	13
	██████████████████		6	15
	██████████████	19	5	11
	██████████████		8	4
	██████████████	3		18
	██████████████	1	6	2
	██████████████	6	8	2
	██████████████	2	7	4
	██████████████	1	0	14
	██████████████	7	8	9
	██████████████	13	7	20
	██████████████	14	2	5
	██████████████████		5	3
	██████████	16	5	14
	██████████████	5	7	
	██████████████████	27	0	16
	██████████████	22	3	12
	██████████████	3	9	2
	██████████████	11	5	
	██████████████	13	7	4
X	██████████████████	22	9	10
	██████████████	1	3	19
X	██████████████████	24	8	15
	██████████████	4	10	10

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
	██████████	4	4	11
	██████████████████	14	7	13
	██████████	11	8	10
	██████████	8	11	9
	██████████████████			3

X = Droit de retour dans la fonction publique

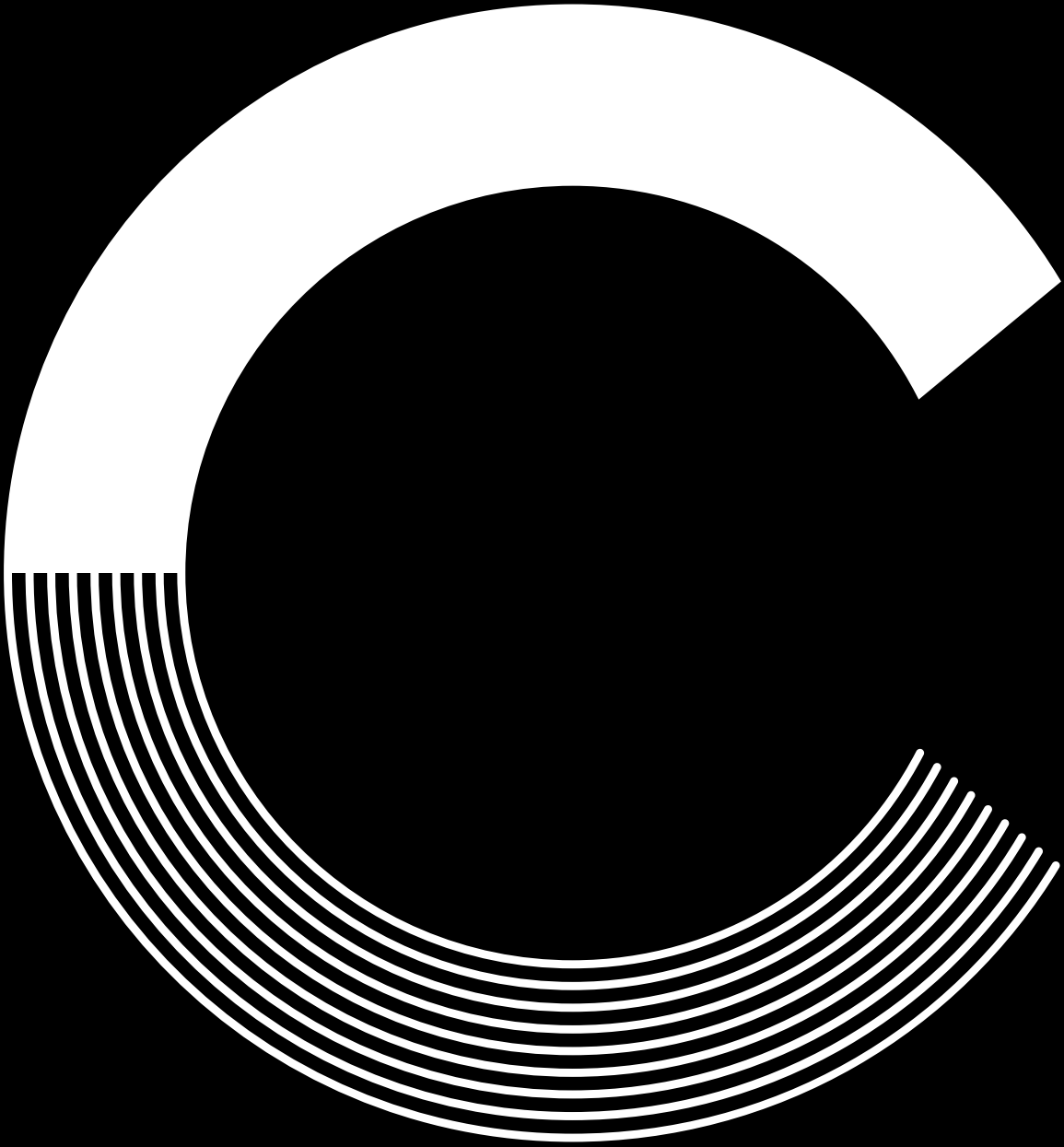
ANNEXE 6
RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE (2020-2021)

Classes actuelles du CMADQ	Titre	Nombre d'échelon	Forfaitaire de l'année 2020-2021
200-5	Agent de bureau	5	0,39
200-10	Agent de bureau	7	0,45
217-10	Technicien en documentation (bibliotechnicien)	12	0,33
221-10	Agent de secrétariat	3	0,42
221-15	Agent de secrétariat	6	0,48
264-5	Technicien en administration	3	0,33
264-10	Technicien en administration	12	0,33
265-5	Technicien en arts appliqués et graphiques	3	0,33
265-10	Technicien en arts appliqués et graphiques	12	0,33
268-5	Technicien en électrotechnique	2	0,33
268-10	Technicien en électrotechnique	12	0,33
271-10	Technicien en information	12	0,33
272-5	Technicien en informatique	7	0,33
272-10	Technicien en informatique	12	0,33
276-10	Téléphoniste-réceptionniste	3	0,57
297-5	Secrétaire principal	5	0,36
410-5	Menuisier	1	0,42
410-10	Menuisier	1	0,45
410-15	Menuisier	1	0,45
416-5	Entretien général	1	0,45
416-10	Entretien général	1	0,60
433-5	Manutentionnaire principal	1	0,54
433-10	Préposé au matériel	1	0,54
433-15	Manutentionnaire	1	0,63
451-5	Gardien principal	1	0,60
451-10	Gardien	1	0,66
456-10	Journalier	1	0,63
836-5	Technicien de scène	1	0,45
836-10	Technicien de scène	1	0,48
837-5	Costumier	1	0,33

ANNEXE 7

BONIFICATION ADDITIONNELLE AU 1^{ER} AVRIL 2022

La bonification additionnelle s'applique en date du 1^{er} avril 2022 aux taux et échelles de traitement présentées aux annexes 1 et 2. Les bonifications varient entre 0% et 4,2% dépendamment des classes et des échelons. Le principe étant d'octroyer les bonifications les plus élevées aux plus bas salariés de l'unité d'accréditation.



conservatoire.
gouv.qc.ca

