

École nationale
de police

Québec 

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

École nationale de police du Québec

et

Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.

2015-2020

Table des matières

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS	1
ARTICLE 1 - INTERPRÉTATION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.....	6
ARTICLE 3 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR.....	7
ARTICLE 4 - PRATIQUES INTERDITES ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (P.A.E.)	8
CHAPITRE 2 : VIE SYNDICALE	12
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES.....	15
ARTICLE 7 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	17
CHAPITRE 3 : MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	18
ARTICLE 8 - MESURES ADMINISTRATIVES.....	18
ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	22
CHAPITRE 4 : PRATIQUE ADMINISTRATIVE.....	23
ARTICLE 10 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	23
ARTICLE 11 - COSTUMES ET UNIFORMES.....	24
ARTICLE 12 - SOUS-TRAITANCE	25
CHAPITRE 5 : ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	26
ARTICLE 13 - PROBATION ET RÉGULARISATION D'EMPLOI	26
ARTICLE 14 - SERVICE CONTINU ET SERVICE	27
ARTICLE 15 - CLASSEMENT ET CLASSIFICATION.....	29
ARTICLE 16 - APPRÉCIATION	34
ARTICLE 17 - EMPLOIS VACANTS ET MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	35
ARTICLE 18 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	37
CHAPITRE 6 : SÉCURITÉ D'EMPLOI	38
ARTICLE 19 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	38
ARTICLE 20 - SURPLUS DE PERSONNEL	39
CHAPITRE 7 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	42
ARTICLE 21 - PRESTATION DE TRAVAIL	42
ARTICLE 22 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	47
ARTICLE 23 - VACANCES ANNUELLES	50
ARTICLE 24 - CONGÉS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	54
ARTICLE 25 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	55
ARTICLE 26 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	57

ARTICLE 27 - CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	58
ARTICLE 28 - CONGÉS SANS TRAITEMENT	59
CHAPITRE 8 : RÉGIMES COLLECTIFS	68
ARTICLE 29 - RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	68
ARTICLE 30 - DROITS PARENTAUX	78
ARTICLE 31 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES	91
ARTICLE 32 - RÉGIME DE RETRAITE	94
CHAPITRE 9 : RÉMUNÉRATION	95
ARTICLE 33 - RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DES GAINS	95
ARTICLE 34 - ALLOCATIONS ET PRIMES	99
ARTICLE 35 - FRAIS DE DÉPLACEMENT	103
CHAPITRE 10 : GRIEFS ET ARBITRAGE	104
ARTICLE 36 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS	104
ARTICLE 37 - ARBITRAGE	106
CHAPITRE 11 : CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS	107
ARTICLE 38 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCASIONNELS	107
ARTICLE 39 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES COMÉDIENS	111
CHAPITRE 12 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	114
ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION	114
ANNEXE A – Plan de classification en vigueur au 31 mars 2016	115
ANNEXE B – Échelles de traitement du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2020	116
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – Règle s'appliquant aux salariés hors échelles à la suite de l'introduction de la nouvelle structure de classification	126
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – Relative aux comédiens	127
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 – Relative au retrait des comédiens à des mises en situation	128

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1 - INTERPRÉTATION

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

1^o **AFFECTATION**

Mode de dotation permettant de combler un emploi régulier vacant par un salarié régulier dont la classe d'emploi est la même que celle de l'emploi à combler.

2^o **ANNÉE SCOLAIRE**

Période du 1^{er} août d'une année au 31 juillet de l'autre année.

3^o **BASSIN**

Bassin en interventions d'amplitude balisée (ancien niveau 1)

L'amplitude des mises en situation de ce bassin est balisée de façon à provoquer chez l'apprenant l'utilisation de la communication tactique et de la force, dans un cadre prévisible et contrôlé.

Bassin en gestion du comportement (ancien niveau 2 et 3)

L'amplitude des mises en situation de ce bassin inclut des variantes rendant sa finalité imprévisible en regard de l'utilisation de la force et ne doivent pas comporter de balises qui endigueraient les actions et/ou la prise de décision de l'apprenant. Ces mises en situation demandent au comédien l'amplitude nécessaire afin de répondre aux choix tactiques de l'apprenant de façon logique en regard de la communication tactique et de l'emploi de la force

4^o **CLASSE D'EMPLOI**

Regroupement, à l'intérieur des fonctions d'un corps d'emploi, d'un ensemble de fonctions d'un niveau de complexité similaire exigeant, pour leur exercice, des qualifications équivalentes.

5^o **CONVENTION**

La présente convention collective.

6^o **CORPS D'EMPLOI**

Regroupement d'un ensemble de fonctions voisines par leur nature, dont l'exercice exige de leur titulaire des qualifications de base équivalentes et dont chaque corps d'emploi est identifié par un numéro distinct.

7^o CATÉGORIE D'EMPLOI

Les catégories d'emploi sont :

- a) le personnel administratif et de bureau;
- b) les comédiens;
- c) les instructeurs;
- d) les ouvriers;
- e) les techniciens.

8^o CONJOINTS

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; ou
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Malgré ce qui précède, le salarié lié par un mariage ou une union civile, qui ne cohabite pas avec son époux, peut désigner ce dernier comme son conjoint aux fins du régime d'assurance maladie. Il peut aussi désigner, en lieu et place de son époux, une autre personne si celle-ci répond au statut de conjoint.

La dissolution du mariage par divorce 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 le statut de conjoint.

De plus, lors du décès du salarié, le statut de conjoint ne s'applique pas si le salarié ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié à une autre personne.

9^o EMPLOI À TEMPS PLEIN

Emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures ou de trente-huit heures et trois quarts (38,75).

10° EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Emploi pour lequel les services d'un salarié sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures ou de trente-huit heures et trois quarts (38,75).

11° EMPLOI RÉGULIER

Emploi pour lequel les services d'un salarié régulier sont requis pour un emploi à temps plein ou à temps partiel.

12° EMPLOYEUR

École nationale de police du Québec.

13° ENFANT À CHARGE

Enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- a) est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
- b) est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à l'article 29, 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
- c) 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.

14° FACTION

Période de travail divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps consécutifs ou non au cours d'un jour.

15° JOUR

Espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h.

16° MISE EN SITUATION

Une mise en situation est une formule pédagogique reproduisant avec le plus de réalisme possible le contexte de travail. Elle contient tous les paramètres pour en opérationnaliser le déroulement de manière à ce que l'étudiant puisse se situer dans un cheminement conduisant à l'atteinte des objectifs d'apprentissage.

17° PROMOTION

Mode de dotation permettant de combler un emploi régulier vacant par un salarié à une classe d'emploi comportant un taux de traitement maximal supérieur d'au moins 5 % à celui de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

18° RECLASSEMENT

Mode de dotation permettant de combler un emploi régulier vacant par un salarié à une classe d'emploi dont l'écart entre le taux de traitement maximal de cette nouvelle classe d'emploi et le taux de traitement maximal de la classe d'emploi à laquelle il appartient est de moins de 5 %.

19° RÉTROGRADATION

Mesure administrative par laquelle un salarié régulier se voit attribuer une classe d'emploi comportant un taux de traitement maximal d'au moins 4 % inférieur à celui de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

20° SALARIÉ

Personne incluse dans l'unité de négociation à qui s'applique la convention.

21° SALARIÉ EN PROBATION

Salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 13.

22° SALARIÉ OCCASIONNEL

Salarié embauché pour :

- a) parer à un surcroît temporaire de travail;
- b) exécuter un projet spécifique et occasionnel;
- c) remplacer un salarié absent en vertu d'une disposition de la convention.

23° SALARIÉ RÉGULIER

Salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 13.

24° SEMAINE

Espace de temps d'une durée de sept (7) jours consécutifs s'écoulant de 0 h le jeudi à 24 h le mercredi suivant.

25° STATUT

Les statuts sont :

- a) salarié occasionnel;
- b) salarié en probation;
- c) salarié régulier.

26° SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier palier d'autorité et représente de l'employeur auprès du salarié.

27° SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE

Personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième palier d'autorité et représente l'employeur auprès du salarié.

28° SYNDICAT

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

29° UNITÉ ADMINISTRATIVE

Regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

30° UNITÉ DE NÉGOCIATION

Unité décrite dans le certificat d'accréditation émis le 7 janvier 1991 et les modifications subséquentes.

1.02 À moins d'indication contraire, le genre masculin désigne indistinctement l'un ou l'autre des deux sexes et est utilisé uniquement dans le seul but d'alléger le texte de la convention.

1.03 Toute disposition ou article de la convention en contravention avec une loi ou un règlement d'ordre public sera remplacé en faisant les adaptations nécessaires, et toutes les autres dispositions ou articles continueront d'être en vigueur.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant des salariés.

Cependant, la convention ne s'applique pas à l'étudiant qui occupe un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de formation d'un établissement d'enseignement reconnu.

2.02 L'employeur avise par écrit le syndicat de l'exclusion d'un salarié de l'unité de négociation et indique les motifs de cette exclusion.

2.03 Un salarié qui exerce les fonctions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est exclu de l'unité de négociation pour la durée de cette occupation.

ARTICLE 3 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 À moins d'indication contraire, l'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits.
- 3.02 L'employeur peut modifier toute condition de travail existante qui n'est pas prévue à la convention, après en avoir avisé le représentant syndical local et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Si un salarié se croit lésé par une telle modification, le syndicat peut soumettre un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.
- 3.03 Sauf dans le cas d'une faute intentionnelle ou lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause pour le salarié dont la responsabilité civile est engagée par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions et à n'exercer contre lui aucune réclamation en recouvrement de dommages et intérêts.

ARTICLE 4 - PRATIQUES INTERDITES ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (P.A.E.)

Pratiques interdites

Discrimination

- 4.01 Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.

Les mécanismes prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) constituent pour le salarié l'unique recours utile lorsqu'il invoque l'un des motifs mentionnés à la Charte. Toutefois, ce recours ne peut limiter la preuve qui peut être faite devant l'arbitre de griefs lors de l'audition d'un grief.

Harcèlement

- 4.02 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement.
- 4.03 L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- 4.04 Le harcèlement est une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. Cette définition inclut toutes les formes de harcèlement que ce soit le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir ou d'autorité, le *mobbing* ainsi que le harcèlement lié à un motif contenu à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12).
- 4.05 L'employeur peut adopter une *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*, laquelle est discutée préalablement au comité de relations professionnelles.
- 4.06 Un mécanisme interne de recours contre le harcèlement ne peut empêcher un salarié d'utiliser la procédure et règlement des griefs prévus à l'article 36.

- 4.07 Malgré le délai prévu à la clause 36.03, tout grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'évènement ou de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.
- 4.08 Si un arbitre de griefs juge que le salarié a été victime de harcèlement et que l'employeur a fait défaut de respecter à ses obligations prévues à la clause 4.04, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment, ordonner à l'employeur de :
- a) réintégrer le salarié;
 - b) payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
 - c) prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
 - d) verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
 - e) verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
 - f) financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;
 - g) modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement.
- 4.09 Les paragraphes b), d) et f) de la clause 4.08 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), qui résulte du harcèlement.
- Lorsque l'arbitre de griefs estime probable, en application de la clause 4.08, que le harcèlement ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes b), d) et f) de cet article.
- 4.10 Dès qu'une plainte ou un grief est réglé en regard d'un harcèlement, l'employeur retire du dossier du salarié les documents ayant trait à la plainte ou au grief.

Grève et lock-out

- 4.11 Sous réserve des articles du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :
- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;
 - b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part de salariés;
 - c) ni le syndicat, ni un salarié agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b) ci-dessus.

Langue de travail

- 4.12 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 4.13 Le salarié doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.

Loyauté de service

- 4.14 Un salarié ne peut, sous peine de licenciement, et ce, en conformité avec l'article 25 de la *Loi sur la police* (L.R.Q., c. P-13.1) et de la *Directive sur l'éthique à l'École nationale de police du Québec* (DIR 05-04), laquelle doit faire l'objet d'une consultation auprès du comité de relations professionnelles, occuper un autre emploi ou avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou un organisme susceptible de mettre en conflit son intérêt personnel et celui de l'employeur. Si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation, il doit y renoncer ou en disposer avec diligence.

Programme d'aide aux employés

- 4.15 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux salariés en difficulté.
- L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide.
- Ce programme a pour but d'aider les salariés à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.
- 4.16 Le programme d'aide doit être basé sur les principes suivants :
- a) le respect de la volonté des salariés d'utiliser ou non les différents services offerts;
 - b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'un salarié bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
 - c) l'absence de préjudice causé au salarié du seul fait qu'elle bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit dans sa vie privée, dans l'exercice de ses fonctions, dans la progression de sa carrière ou autre;
 - d) les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

- 4.17** L'employeur, dans l'application de la Politique sur la santé des personnes au travail, prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des salariés qui ont recours à des services spécialisés d'aide.
- 4.18** L'employeur consulte le syndicat par l'entremise du comité des relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'elle ou qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'elle ou qu'il entend prendre pour informer les salariés. L'employeur discute au comité de l'application du programme d'aide et il fournit annuellement à la demande des membres syndicaux le bilan de l'application du programme.

CHAPITRE 2 : VIE SYNDICALE

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

Cotisation syndicale

- 5.01 L'employeur retient sur la paie du salarié un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par le syndicat.
- 5.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le 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 (30^e) jour de la réception d'un tel avis par l'employeur.
- 5.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement du salarié, tout changement dans le montant à déduire du traitement du salarié prend effet à compter de la date d'entrée en application du changement de traitement.
- 5.04 Dans le cas d'un salarié embauché après l'entrée en vigueur de la convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 5.05 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours après la deuxième paie suivant la fin de chaque mois un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

Cette liste indique pour chacun des salariés ses nom et prénom, numéro d'assurance sociale, l'adresse domiciliaire, le classement, le statut, la date d'entrée en fonction, la date de naissance, le traitement versé, le nombre d'heures travaillées et le montant de la retenue individuelle.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le Ministère du revenu* (L.R.Q., c. M-31), à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai susmentionné.

L'employeur informe le syndicat, au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, de toute modification concernant les modalités de transmission des informations susmentionnées.

L'employeur transmet au syndicat, sur demande, la liste des personnes exclues de l'unité de négociation.

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

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

- 5.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'un salarié.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisation aux personnes concernées sur présentation de pièces justificatives.

- 5.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la convention.

Affichage et transmission de documents

- 5.09 Le syndicat peut afficher sur un tableau fourni à cette fin par l'employeur, tout document de nature syndicale, dûment signé par un représentant syndical local.

De plus, l'employeur peut accorder au syndicat l'utilisation d'un autre moyen de communication dans le cadre de ses activités syndicales.

- 5.10 L'employeur transmet au syndicat une copie de tout document relatif à la convention émis à l'intention des salariés.

- 5.11 Le syndicat, par ses représentants dûment autorisés, peut remettre aux salariés, sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos, ou en dehors des périodes de travail tout document de nature syndicale.

- 5.12 L'employeur rend disponible sur intranet la convention collective et en remet un exemplaire papier sur demande.

- 5.13 L'employeur transmet au syndicat, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, la liste des salariés à son emploi.

- 5.14 L'employeur fournit au salarié l'information concernant toute modification à son traitement, à son classement et à l'état de ses banques de congés de maladie et de vacances. De plus, il fournit tout dépliant explicatif des régimes de retraite et d'assurances.

- 5.15 Tout document de nature personnelle émanant de l'employeur est acheminé au salarié sous enveloppe scellée.

Réunion syndicale

- 5.16 À la demande d'un représentant syndical local, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de salariés sur les lieux du travail, et ce, en dehors des heures normales de travail.
- 5.17 Un représentant syndical local peut également rencontrer un salarié dans un local de l'employeur.
- 5.18 L'utilisation d'un local de l'employeur en vertu des clauses 5.16 et 5.17 est sans frais. Cependant, le syndicat s'engage à acquitter dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels qu'entraîne l'usage de ce local de l'employeur.

ARTICLE 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des représentants syndicaux locaux.
- 6.02 Un représentant syndical local dont la présence est nécessaire peut, après avoir avisé l'employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans réduction du traitement prévu à la clause 33.01, à l'occasion :
- a) d'une séance de négociation et de conciliation de la convention : deux (2) représentants;
 - b) d'une rencontre dans le cadre de la procédure et règlement des griefs prévus à l'article 36 : un (1) représentant;
 - c) d'une audition devant un arbitre de griefs ou un tribunal administratif : un (1) représentant;
 - d) d'une réunion du comité de relations professionnelles : deux (2) représentants.
 - e) d'une séance de vulgarisation de la convention collective (une (1) fois tous les deux (2) ans, l'ensemble des représentants locaux).
- 6.03 Un représentant syndical local peut, après avoir obtenu la permission de l'employeur, s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable, sans réduction du traitement prévu par la clause 33.01 pour assister un salarié dans la formulation et la présentation d'un grief ou accompagner, le cas échéant, un salarié conformément à la convention.
- 6.04 Un représentant syndical local peut, après avoir avisé l'employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour toute autre activité syndicale, pourvu que sa présence ne soit pas essentielle à la bonne marche de son unité administrative. Le nombre maximum de jours d'absence est cinquante-cinq (55) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés.
- En pareil cas, l'employeur maintient le traitement et les avantages du représentant syndical local, sous réserve que le traitement brut du salarié pour la durée de l'absence soit remboursé par le syndicat à l'employeur dans les trente (30) jours suivant la réception d'une facture indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.
- À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le Ministère du revenu* (L.R.Q., c. M-31), à compter du trentième (30^e) jour suivant l'envoi au syndicat de la facture.
- 6.05 Le salarié régulier élu ou nommé à une fonction à temps plein au syndicat peut, après avoir avisé l'employeur au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance, obtenir un congé sans traitement aux conditions convenues entre le syndicat et l'employeur.

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

Sauf en cas d'entente contraire avec l'employeur, le salarié peut, après avoir avisé l'employeur, au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, revenir au travail avant la date convenue.

Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi ou un emploi équivalent à sa classe d'emploi. Si son emploi a été aboli, cédé ou s'il a été supplanté, l'article 20 s'applique pour lui.

6.06 Le représentant syndical local ou le salarié, le cas échéant, doit signer tous les avis mentionnés à l'article 6, lequel doit préciser le motif et la durée de l'absence.

ARTICLE 7 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.01 Les parties forment un comité consultatif désigné sous le nom de « comité de relations professionnelles ».

Ce comité est constitué de trois (3) représentants par partie. Le syndicat désigne au moins deux (2) salariés pour siéger à ce comité.

7.02 Le comité se réunit au besoin sur les heures normales de travail.

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

Chaque réunion de ce comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu, lesquels sont transmis par l'employeur au syndicat.

7.03 Le comité de relations professionnelles a pour rôle de discuter de tout problème concernant les conditions de travail et de contribuer à leur solution.

CHAPITRE 3 : MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

ARTICLE 8 - MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

- 8.01 Un salarié peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à l'employeur. Le salarié peut également consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant de l'employeur. À cette occasion, il peut se faire accompagner, s'il le désire, par un représentant syndical local.

Sous réserve des clauses 8.02 et 16.04, le salarié peut déposer sa version des faits à un document apparaissant à son dossier. Lorsque le salarié consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie, sous réserve que l'employeur puisse exiger le remboursement des frais conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

Avertissement

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

Les faits mentionnés dans l'avertissement ne peuvent être considérés avoir été admis par le salarié, si celui-ci fait parvenir dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires écrits à celui qui a émis ledit avertissement.

Le contenu d'un avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

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

Nonobstant ce qui précède, toute absence continue de plus d'un (1) mois interrompt d'autant la période de douze (12) mois consécutifs. La période de fermeture estivale n'est pas considérée comme une absence continue.

Relevé provisoire

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

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

Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Le salarié continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa ci-dessus pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

- 8.04** Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un salarié ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de la clause 8.03 ou la non-application de la clause 8.03 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure et règlement de griefs prévus à l'article 36. Cette possibilité de grief constitue pour le salarié l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.
- 8.05** Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser le salarié à un autre emploi pourvu qu'il soit qualifié pour le faire.

Réorientation professionnelle, rétrogradation et congédiement administratif

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

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), le salarié régulier est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, il peut, si sa lésion professionnelle est consolidée, demander un reclassement ou une réorientation professionnelle au cours de la période prévue à la clause 29.13 en indiquant la classe d'emploi qu'il envisage.

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

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

8.09 À défaut pour le salarié de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de se conformer au deuxième alinéa de la clause 8.08, l'employeur peut, au cours ou à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement, le rétrograder à une classe d'emploi conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

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

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui satisfait aux exigences de la clause 28.03, peut demander un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Si ce congé lui est octroyé et que le salarié ne peut revenir au travail à terme, l'employeur procède au congédiement administratif et celui-ci, ne peut faire l'objet d'un grief.

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

Toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si le salarié est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison de la perte de son permis de conduire.

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

- a) dans le cas d'une rétrogradation en vertu de la clause 8.10, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement du salarié;
- b) dans le cas d'une rétrogradation ou d'une réorientation professionnelle d'un salarié pour cause d'invalidité, tel que le prévoit la clause 8.07, sauf s'il s'agit d'un salarié visé à l'article 31, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel le salarié avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle. Toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

8.12 Lorsqu'en application des clauses 8.07 à 8.11, l'employeur attribue un nouveau classement à un salarié ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des clauses 8.07 à 8.11.

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

8.13 Le salarié peut dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure et règlement de griefs prévus à l'article 36 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.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Toute mesure disciplinaire prise contre un salarié peut faire l'objet d'un grief de sa part.
- 9.02 Toute mesure disciplinaire doit être transmise par écrit au salarié et indiquer les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 9.03 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour la raison qu'elle est enceinte.
- Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier ou suspendre une salariée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 9.04 Le salarié convoqué par l'employeur à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement reçoit un avis de vingt-quatre (24) heures précisant l'heure et l'endroit de la rencontre.
- Le salarié peut exiger la présence de son représentant syndical local.
- 9.05 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre mesure disciplinaire. Une telle réprimande est alors retirée du dossier du salarié.
- Nonobstant ce qui précède, toute absence continue de plus d'un (1) mois interrompt d'autant la période de douze (12) mois consécutifs. La période de fermeture estivale n'est pas considérée comme une absence continue.
- 9.06 Toute mesure disciplinaire annulée par l'employeur ou par un arbitre est retirée du dossier du salarié.
- L'employeur verse au dossier du salarié une copie de la décision arbitrale ou de toute entente hors cour modifiant une mesure disciplinaire.

CHAPITRE 4 : PRATIQUE ADMINISTRATIVE

ARTICLE 10 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 10.01 L'employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
- 10.02 L'employeur et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations professionnelles, collaborer au maintien de conditions de bien-être, de santé et de sécurité conformément aux lois et règlements en vigueur.
- 10.03 L'employeur s'engage à maintenir dans sa forme actuelle, le comité de santé et de sécurité du travail de l'employeur. Toute proposition de modification à la composition ou au mode de fonctionnement de ce comité doit être préalablement discutée au comité de relations professionnelles prévu à l'article 7.

Le représentant syndical local du comité de santé et de sécurité du travail ainsi que le salarié intervenant le cas échéant comme représentant à la prévention bénéficient durant l'exercice de ses fonctions de la protection prévue à la clause 3.03.

ARTICLE 11 - COSTUMES ET UNIFORMES

- 11.01 L'employeur fournit gratuitement au salarié 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.
- 11.02 L'uniforme ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou 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.
- 11.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des salariés, 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.

ARTICLE 12 - SOUS-TRAITANCE

- 12.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation et les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.
- 12.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage d'apporter des modifications à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, il consulte le syndicat dans un délai d'au moins trente (30) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant qu'il ne communique sa décision pour lui permettre de formuler ses recommandations avant la prise de décisions formelle. Il fournit au comité de relations professionnelles les renseignements concernant la nature des contrats visés. La consultation prévue 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 chez l'employeur, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle chez l'employeur, de même que la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, aux 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 d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

CHAPITRE 5 : ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

ARTICLE 13 - PROBATION ET RÉGULARISATION D'EMPLOI

13.01 Tout salarié embauché dans un emploi régulier, conformément à l'article 17, acquiert le statut de salarié régulier s'il est maintenu en fonction pendant une période de probation de deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif, et ce, à compter de sa date de nomination.

Malgré ce qui précède, le salarié occasionnel dont l'employeur a retenu la candidature conformément à l'article 17, dans un emploi transformé en emploi régulier, acquiert son statut de salarié régulier s'il est maintenu en fonction après avoir complété une période de probation de deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif, incluant la période occupée dans le statut de salarié occasionnel immédiatement antérieure à la titularisation dudit emploi. Cependant, cette période de probation ne peut être inférieure à cent quatorze (114) jours de travail effectif.

13.02 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un salarié en probation au cours ou à la fin de la période de probation prévue à la clause 13.01, il doit lui donner un avis de quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi. Cet avis interrompt la période de probation à compter de sa date de transmission.

13.03 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié en probation au cours ou à la fin de la période de probation prévue à la clause 13.01 ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

13.04 Au cours du mois de septembre de chaque année, le syndicat dépose lors d'un comité de relations professionnelles la liste des emplois occasionnels qu'il veut voir régulariser, à l'exception des comédiens. L'employeur doit faire connaître sa décision au syndicat dans les trente (30) jours de la tenue du comité de relations professionnelles. Le cas échéant, les emplois sont régularisés conformément à l'article 17.

ARTICLE 14 - SERVICE CONTINU ET SERVICE

Service continu

14.01 Le service continu reconnu d'un salarié débute lors du début de sa prestation de travail et se termine avec la cessation définitive de son emploi.

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

Aux fins du calcul du service continu :

- a) un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvriers et à sept (7) heures pour les autres catégories de personnel;
- b) un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours de travail.

14.03 Le salarié régulier ou le salarié en probation accumule son service continu dans les cas suivants :

- a) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 6;
- b) durant un ou des congés autorisés sans traitement pour une durée maximale de cent trente (130) jours ouvrables par période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante;
- c) durant les cent trente (130) premiers jours ouvrables d'une invalidité prévue par l'article 29 par période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante;
- d) durant les congés prévus à l'article 30;
- e) durant les premiers vingt-quatre (24) mois d'une lésion professionnelle prévue à l'article 31;
- f) durant un congé avec traitement prévu par la convention.

14.04 Le salarié régulier ou le salarié en probation conserve son service continu, mais sans accumulation dans les cas suivants :

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

- 14.05** Le salarié régulier ou le salarié en probation perd son service continu et son emploi dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 - b) lorsqu'il est congédié;
 - c) lorsqu'il démissionne ou abandonne son emploi;
 - d) à l'expiration d'une période d'invalidité continue de vingt-quatre (24) mois;
 - e) lors de sa retraite.
- 14.06** Lorsqu'un salarié en probation acquiert le statut de salarié régulier, il peut faire reconnaître le service accumulé comme salarié occasionnel pour le compte de l'employeur, à moins d'une interruption de travail excédant douze (12) mois.

Service

- 14.07** Le service est la période d'emploi d'un salarié occasionnel calculée sur la base des jours et heures rémunérés à taux normal. Cette période se calcule en années, en jours ou en heures.

Aux fins du calcul du service:

- a) un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvriers et à sept (7) heures pour les autres catégories de personnel;
- b) un (1) an est égal à deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif.

Malgré ce qui précède, les congés prévus aux articles 30 et 31 n'interrompent pas le cumul du service.

- 14.08** Un salarié occasionnel perd son service dans les cas suivants :
- a) lors d'une cessation définitive d'emploi;
 - b) lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois consécutifs.

Liste officielle du service continu et du service

- 14.09** Au plus tard le 15 mai de chaque année, l'employeur affiche, pour une période de trente (30) jours, les listes du service continu et du service mises à jour en date du 31 mars. Durant la période d'affichage de trente (30) jours, toute erreur alléguée sur la liste officielle du service continu et du service pour la période couverte depuis le dernier affichage peut faire l'objet d'une demande de correction de la part du salarié concerné.

ARTICLE 15 - CLASSEMENT ET CLASSIFICATION

CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emploi à l'embauche

- 15.01 Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant à l'annexe A de la convention.

Le salarié est informé par écrit de son statut, de sa classe d'emploi, de son traitement, de son échelon, le cas échéant, et de la description de ses tâches.

- 15.02 L'attribution par l'employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle, c'est-à-dire de façon régulière et qui accapare la majorité du temps, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.

Détermination de l'échelon

- 15.03 L'échelon de traitement d'un nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience pertinente, conformément aux modalités prévues ci-après.

- 15.04 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacun des corps d'emploi et chacune des classes le cas échéant, aux annexes A et C.

Afin de déterminer le taux de traitement, le nouveau salarié doit remettre, dans les trois (3) mois suivant sa date d'embauche, une attestation écrite de son expérience de travail spécifiant le titre, les fonctions et la durée de l'emploi occupé. À défaut de remettre cette attestation dans les trois (3) mois, la reconnaissance d'expérience s'appliquera à la date du dépôt des attestations.

- 15.05 Un salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauché au premier échelon de la classe.

- 15.06 Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emploi.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise chez l'employeur ou chez un autre employeur, dans une classe

d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises et des exigences normales pour cette classe d'emploi.

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises et exigences normales de cette classe d'emploi.

Le salarié qui estime recevoir un taux de traitement non-conforme, peut demander une révision des données ayant servi à établir son traitement. La demande est acheminée à l'employeur et la réponse est transmise dans les trente (30) jours de la demande de révision.

Progression dans la classe d'emploi

15.07 La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience dans la classe d'emploi. Seule l'expérience acquise chez l'employeur est reconnue aux fins de progression.

Pour un salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein, une (1) année d'expérience est égale à deux cent soixante (260) jours de service continu.

Pour les autres salariés, une (1) année d'expérience est égale à deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif à taux régulier. Il ne peut accumuler plus de deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif à l'intérieur d'une année de référence.

Un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvriers et à sept (7) heures pour les autres catégories de personnel.

Exception applicable au salarié en progression salariale qui, avant sa nomination, a été salarié occasionnel dans la même classe d'emplois et au même échelon.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon du salarié occasionnel embauché à titre de salarié régulier dans la même classe d'emploi et au même échelon, est la date à laquelle celui-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'expérience à cet échelon.

15.08 La date d'admissibilité à l'avancement d'échelon du salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein est la date où le salarié justifie une année complète d'expérience.

Pour les autres salariés, l'avancement d'échelon lui est accordé dès qu'il a effectué les deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif à taux régulier étant entendu qu'il ne peut accumuler plus de deux cent vingt-huit (228) jours de travail à l'intérieur de douze (12) mois. Le salarié devra aussi justifier d'une évaluation satisfaisante.

Sous réserve de l'article 30 qui prévoit l'accumulation de l'expérience durant certains congés, l'avancement d'échelon est accordé au salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein, sur rendement satisfaisant, qui a eu droit à son traitement au moins cent trente (130) jours ouvrables depuis sa dernière date d'admissibilité à l'avancement d'échelon.

Études de perfectionnement

- 15.09** Le salarié possédant plus de trois (3) ans de service qui obtient une attestation d'études collégiales (AEC) ou un diplôme d'études collégiales (DEC) ou qui termine une année d'études dans le cadre d'un diplôme universitaire (30 crédits), se voit accorder, à la première période complète de paie qui suit la date de présentation des pièces justificatives appropriées, un avancement d'échelon ou un boni pour études de perfectionnement équivalent à 3,5 % de son taux de traitement pour une période de cinquante-deux (52) semaines dans le cas où son traitement se situe à l'échelon maximal. Ce boni est payé en un seul versement.

Pour être reconnues, les études de perfectionnement doivent répondre aux conditions suivantes :

- a) avoir été complétées avec succès et sanctionnées par une attestation officielle reconnue par le ministre de l'Éducation;
- b) être pertinentes en regard d'une des classes d'emploi existantes chez l'employeur et constituer un cheminement de carrière pour le salarié;
- c) avoir été terminées et sanctionnées après l'entrée en fonction du salarié pourvu qu'elles n'aient pas été reconnues lors du classement de celle-ci, et ce, même si plusieurs de ces crédits ont été obtenus avant l'entrée en fonction;
- d) être de niveau supérieur à la scolarité prévue aux conditions d'admission à la classe d'emploi;
- e) être de niveau collégial ou universitaire sans égard à la scolarité prévue aux conditions d'admission de sa classe d'emploi.

Un salarié ne peut se prévaloir du présent article qu'une seule fois au cours de sa carrière.

Classement d'un salarié à la suite d'une promotion

- 15.10** Lors de la promotion d'un salarié régulier à une classe d'emploi dont l'échelle de traitement comporte des échelons et des taux de traitement, le taux de traitement du salarié promu est majoré de 5 % sans toutefois excéder le taux maximal de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

Si le taux de traitement déterminé en application du premier alinéa est inférieur aux taux de traitement minimal de sa nouvelle classe d'emploi, l'échelon attribué est le premier échelon prévu à l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi et le taux de traitement attribué correspond à cet échelon.

Si le taux de traitement déterminé, en application du premier alinéa, correspond à l'un ou l'autre des taux de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, l'échelon attribué correspond à ce taux de traitement.

Si le taux de traitement déterminé, en application du premier alinéa, ne correspond à aucun des taux de traitement de sa nouvelle échelle de traitement sans toutefois excéder le taux maximal de traitement, le salarié promu reçoit le taux de traitement et l'échelon de sa nouvelle classe d'emploi

dont le taux de traitement est immédiatement supérieur au taux de traitement déterminé en application du premier alinéa.

- 15.11 Un salarié qui demande un reclassement doit compléter le formulaire prévu à cette fin et le remettre à son supérieur immédiat avec copie à la DRH et au Syndicat. S'il est en droit d'obtenir ce reclassement, il se voit reclassé sans affichage.

Lorsqu'un salarié est reclassé, il se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi ou, il conserve le taux de traitement qu'il détient si cette dernière formule est plus avantageuse et se voit attribuer l'échelon immédiatement inférieur à son taux de traitement antérieur.

Classification

Création d'un nouveau titre ou d'une nouvelle classe d'emploi

- 15.12 Lorsque l'employeur estime nécessaire la création d'un nouveau titre ou d'une nouvelle classe d'emploi, il en informe préalablement le syndicat et lui remet la description d'emploi lors d'une rencontre du comité des relations professionnelles. Dans les trente (30) jours suivants, un CRP spécial est tenu afin d'échanger sur les résultats d'évaluation et s'entendre sur le niveau de rémunération. Tout emploi relié à ce nouveau titre d'emploi devra être comblé en conformité avec les dispositions de l'article 17 de la convention collective.

À défaut d'entente dans le délai imparti, l'employeur peut fixer le niveau de rémunération.

Si le syndicat est en désaccord avec la décision patronale, il peut, dans les délais prévus à la clause 36.03, déposer un grief, lequel sera porté directement à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 37. Le mandat de l'arbitre sera de déterminer en utilisant le « Guide d'interprétation-système d'évaluation des emplois version patronale unifiée » datée du 15 octobre 2002 et dont copie signée et datée a été remise aux parties, le niveau de rémunération à être attribué ou nouveau titre ou à la nouvelle classe d'emploi, parmi les niveaux existants.

L'arbitre, choisi ou désigné selon l'article 37, a plein pouvoir pour ordonner le paiement de la rétroactivité. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties ainsi que le ou les salariés concernés.

Les recommandations et les décisions rendues par l'arbitre ne peuvent modifier, suppléer, ajouter ou retrancher quoi que ce soit du système d'évaluation des emplois existants.

À la suite de modifications issues du présent article, les annexes A et B sont mises à jour.

Modifications apportées à un titre ou une classe d'emploi en cours de convention

- 15.13** L'employeur transmet toute description d'emploi modifiée au syndicat. Lorsque l'une ou l'autre des parties estime qu'un titre ou une classe d'emploi existant a fait l'objet de modifications importantes, elle peut demander que ce titre ou cette classe d'emploi soit à nouveau évalué et traité selon les dispositions de la clause 15.12.

La situation d'un salarié qui est l'unique titulaire d'un titre ou d'une classe d'emploi donné peut être traitée selon les dispositions du présent article ou selon les dispositions de la clause 15.15, au choix du salarié.

Dispositions touchant l'intégration du personnel visé

- 15.14** Si la réévaluation d'un titre ou d'une classe d'emploi a pour effet de modifier à la hausse le niveau de rémunération qui lui est associé, les salariés visés sont intégrés dans leur nouveau niveau de rémunération au même échelon que celui qu'elles détenaient avant cette réévaluation ou à l'échelon leur assurant un traitement immédiatement supérieur.

Si, par contre, la réévaluation du titre ou de la classe d'emploi a pour effet de modifier à la baisse le niveau de rémunération qui lui est associé, les salariés visés sont intégrés dans leur nouveau niveau à l'échelon qui leur assure un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient avant cette réévaluation. Si cela a pour effet de lui accorder un traitement inférieur à celui qu'il détenait, le salarié bénéficie alors des dispositions prévues pour les salariés hors échelle.

Modifications des attributions principales et habituelles d'un salarié en cours de convention

- 15.15** Sous réserve des dispositions prévues au second alinéa de la clause 15.13, le salarié qui prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées de lui-même ne correspondent plus à son titre ou sa classe d'emploi doit en adresser une demande à son supérieur avec copie à la DRH et au Syndicat. La demande doit être faite sur le formulaire prévu à cette fin en précisant les attributions principales et habituelles qu'il estime ne pas correspondre à son titre ou sa classe d'emploi, avec copie conforme à la Direction des ressources humaines. À défaut pour le supérieur immédiat de remédier à la situation dans un délai raisonnable, c'est-à-dire de lui confier des attributions principales et habituelles conformes à son titre ou sa classe d'emploi, le salarié peut le réclamer en soumettant un grief selon la procédure prévue à l'article 36.

Si la procédure se poursuit jusqu'à l'arbitrage, le mandat de l'arbitre est de déterminer si les attributions principales et habituelles constamment exigées du salarié correspondent aux attributions principales et habituelles de son titre ou sa classe d'emploi. Si l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il ne s'agit pas d'attributions principales et habituelles relevant du titre ou de la classe d'emploi officiellement occupée par le salarié, il doit donner droit au grief sans autre formalité.

ARTICLE 16 - APPRÉCIATION

16.01 L'appréciation du rendement est une évaluation par son supérieur immédiat des résultats du travail du salarié eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

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

16.02 L'appréciation du rendement du salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein s'effectue au moins une (1) fois par année au plus tard avant sa date anniversaire d'entrée en fonction ou de promotion. Pour les autres salariés, l'appréciation se fait au plus tard avant la date qui justifie d'une (1) année d'expérience additionnelle. Dans le cas du salarié en probation, l'appréciation s'effectue deux (2) fois à l'intérieur de la période prévue à la clause 13.01, dont une première fois avant la fin des premiers cent quatorze (114) jours de travail effectifs.

16.03 Le formulaire d'appréciation est dûment signé par le supérieur immédiat du salarié. Le contenu de l'appréciation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et son supérieur immédiat.

Copie du formulaire est remise au salarié, lequel signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son supérieur immédiat la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

16.04 À compter de la date de réception de sa copie, le salarié dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son supérieur ses commentaires sur l'appréciation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier du salarié. Si dans ce délai de trente (30) jours le salarié conteste ainsi les faits sur lesquels son appréciation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par le salarié.

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

16.06 À défaut par le supérieur immédiat de remettre au salarié le formulaire d'appréciation dans les trois (3) mois suivant les délais prévus à la clause 16.02, l'appréciation est considérée satisfaisante.

ARTICLE 17 - EMPLOIS VACANTS ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

17.01 Lorsque l'employeur comble un emploi régulier nouvellement créé ou définitivement vacant couvert par la convention, il en avise les salariés par mode d'affichage et les salariés peuvent alors y postuler.

17.02 L'employeur affiche un appel de candidatures pendant une période d'au moins dix (10) jours ouvrables et en remet une copie à la présidence de l'exécutif syndical local.

17.03 L'appel de candidatures comprend les renseignements relatifs à la classe d'emploi, à l'unité administrative concernée, aux attributions envisagées, aux qualifications requises, aux exigences particulières du poste, s'il y a lieu, ainsi que la période d'inscription. Les candidatures reçues ne sont recevables que durant la période d'inscription prévue à la clause 17.02 et 17.05.

L'emploi est comblé selon l'ordre de priorité suivante :

- 1) Un salarié régulier de la même classe d'emploi que celle à pourvoir à la condition qu'il réponde aux qualifications requises et aux exigences particulières.
- 2) S'il y a plus d'un salarié régulier de la même classe d'emploi qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières, le poste sera comblé par le salarié ayant cumulé le plus de service continu.
- 3) À compétence équivalente, tout autre salarié qui répondra aux qualifications requises et aux exigences particulières.
- 4) À un candidat à l'externe.

17.04 Un salarié régulier auquel un nouveau poste lui est attribué a droit à une période d'essai de soixante (60) jours de travail effectif. En tout temps, pendant cette période d'essai, le salarié peut renoncer à ce poste et réintégrer le poste qu'il occupait avant sa nomination, et ce, sans préjudice à ses autres droits en donnant un préavis de deux (2) semaines à l'employeur. De même, en tout temps, pendant cette période d'essai, l'employeur peut retourner le salarié au poste qu'il occupait avant sa nomination, sans préjudice aux droits de ce salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié des motifs de sa décision.

17.05 Lorsque les opérations de l'employeur nécessitent de pourvoir un emploi par l'embauche d'un salarié occasionnel, l'employeur s'engage à favoriser la mobilité interne de ses salariés réguliers par le biais d'affichage de ces postes. Cette mobilité a pour but de permettre aux salariés réguliers de vivre des expériences enrichissantes en plus de développer de nouvelles compétences.

Les conditions suivantes s'appliquent :

- a) l'emploi offert doit être d'une durée prévisible d'au moins six (6) mois;
- b) l'employeur procède à un affichage interne de l'emploi dont la durée est d'au moins cinq (5) jours ouvrables;
- c) le salarié, le cas échéant, retenu à la fin du processus de sélection est tenu d'accepter l'emploi pour la totalité de sa durée et de ses prolongations, et ce, selon le nombre de jours de travail requis à temps plein ou à temps partiel;

Le nombre d'heures de travail prévu à l'appel de candidatures sera maintenu pour la durée de l'emploi occasionnel;

- d) pendant la durée de cet emploi, le salarié bénéficie des conditions prévues à la clause 15.10;
- e) l'emploi régulier devenu temporairement vacant est comblé par un salarié occasionnel;
- f) à la fin de cet emploi, le salarié régulier reprend son emploi et les conditions qui s'y rattachent. Si son emploi est aboli, cédé ou s'il a été supplanté, l'article 19 s'applique pour lui.

- 17.06** L'employeur fournit par écrit au représentant local du syndicat, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de la période d'inscription, le nom des salariés qui ont posé leur candidature.
- 17.07** L'employeur rencontre tout salarié qui a postulé sur un appel de candidatures afin de l'informer de sa décision de retenir ou non sa candidature. Après avoir appliqué l'ordre de priorité prévu à la clause 17.03, l'employeur donne une réponse écrite aux candidats de l'interne non retenus avant de répondre aux candidats de l'externe.
- 17.08** Toute autre personne à l'emploi de l'employeur dont la candidature est retenue pour combler un poste vacant est intégrée à l'unité de négociation et son service continu ou son service est maintenu.
- 17.09** Le salarié ne peut se voir refuser son nouvel emploi pour la seule raison que son supérieur immédiat refuse de le libérer.
- 17.10** Le salarié concerné par les précédentes dispositions et qui s'estime lésé à la suite de l'application par l'employeur des dispositions ci-énoncées peut recourir à la procédure de règlement de grief, selon la procédure prévue à l'article 36.

ARTICLE 18 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 18.01** Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines par la formation des salariés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 18.02** L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités et prévoit à son budget les montants nécessaires pour réaliser la formation des salariés.
- 18.03** Les activités de formation s'entendent de toute activité de mise à jour des connaissances ou habiletés, de perfectionnement, de recyclage ou toute autre activité visant à améliorer l'accomplissement des tâches du salarié ou de celles qu'il pourrait être appelé à accomplir pour l'employeur.
- 18.04** L'employeur informe le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles du bilan de réalisation de l'année financière précédente et discute de l'identification des besoins collectifs et de l'établissement des priorités.
- Une attention particulière sera portée aux employés qui n'ont pas bénéficié de développement des ressources humaines dans leurs champs de compétence au cours des trois (3) dernières années.
- Les salariés font leur demande de formation selon la directive en vigueur. Les demandes refusées seront motivées au syndicat en CRP.
- 18.05** Les conditions de départ et de retour d'un congé de formation à temps plein ou à temps partiel, avec ou sans traitement, doivent faire l'objet d'une entente entre le salarié et l'employeur avant le début de ce congé. Copie de l'entente est remise au syndicat.

CHAPITRE 6 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 19 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 19.01 Un changement technologique est un changement occasionné par l'introduction d'un nouvel équipement qui a pour effet de modifier substantiellement les tâches d'un salarié.
- 19.02 Avant d'introduire un changement technologique, l'employeur consulte le syndicat sur les modalités d'application d'un tel changement par l'entremise du comité de relations professionnelles et le syndicat peut, à cette occasion, formuler des recommandations.
- 19.03 Lors de cette consultation, l'employeur fournit, lorsqu'elles sont disponibles, les informations suivantes :
- a) la nature du changement;
 - b) l'échéancier;
 - c) les effets du changement sur l'exécution du travail pour les salariés touchés et les emplois affectés;
 - d) la formation prévue;
 - e) les fiches techniques des équipements.

ARTICLE 20 - SURPLUS DE PERSONNEL

20.01 L'article 20 s'applique uniquement aux salariés réguliers.

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

Événements déclencheurs

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

- a) l'introduction de changement technique ou technologique qui aurait pour effet de modifier substantiellement les tâches et d'entraîner une mise à pied;
- b) une modification à la structure organisationnelle ayant pour effet de modifier substantiellement les tâches et d'entraîner une mise à pied;
- c) une cession totale ou partielle de l'employeur;
- d) lorsque survient un surplus de salariés, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois disponibles pour un corps d'emploi devient inférieur au nombre de salariés réguliers de ce corps d'emploi.

20.03 Lorsque survient l'un des événements identifiés précédemment et à moins d'urgence ou de force majeure, l'employeur informe trente (30) jours à l'avance le syndicat des incidences occasionnées par l'événement déclencheur.

À la fin de ce délai de trente (30) jours, chaque salarié concerné identifié à la présente procédure bénéficie d'un délai de rigueur de sept (7) jours à partir du moment où il est déclaré surplus de personnel, pour supplanter un autre salarié ou pour choisir entre l'option a) ou b) qui lui est offert au présent article.

Ce délai de sept (7) jours ne s'applique pas lors d'une cession totale ou partielle de l'employeur.

Aux fins d'application des dispositions précédentes et en fonction de l'avis de sept (7) jours qui est transmis par l'employeur, le salarié concerné, le cas échéant, est celui, ayant le moins de service continu dans sa classe d'emploi et qui possède les qualifications requises pour accomplir les tâches du poste visé par la mesure applicable en conformité de la clause 20.02.

Le salarié ainsi identifié qui est déclaré surplus de personnel peut supplanter le salarié ayant moins de service continu en reclassement ou en rétrogradation dans une autre classe d'emploi ou corps d'emploi de la même catégorie d'emploi, à la condition qu'il rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi.

Le salarié supplanté conformément à l'alinéa précédent peut à son tour supplanter le salarié ayant le moins de service continu en reclassement ou en rétrogradation dans un autre corps d'emploi de la même catégorie d'emploi, et ainsi de suite.

Le salarié régulier qui est effectivement déclaré surplus de personnel suite à l'application de la procédure précédente peut à son choix :

- a) demander une prime de séparation conformément à la clause 20.11.
- b) bénéficier d'une période de stabilité d'emploi et faire inscrire son nom sur une liste de rappel pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

20.04 Le salarié qui a choisi l'option b) de la clause 20.03 est maintenu en emploi pour une période, dite de stabilité d'emploi, équivalent à un (1) mois par année de service continu acquis par le salarié jusqu'à un maximum de six (6) mois.

Pendant la période de stabilité d'emploi explicitée précédemment, l'employeur peut affecter le salarié concerné à tout autre emploi à l'employeur et celui-ci reçoit le traitement qu'il lui était versé avant l'application des présentes dispositions.

20.05 Le salarié dont le nom a été inscrit sur une liste de rappel spécifique conformément au paragraphe b) de la clause 20.03, a priorité sur un emploi régulier vacant de sa classe d'emploi ou tout emploi régulier temporairement vacant dans un autre corps d'emploi de la même catégorie d'emploi, s'il rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi.

L'employeur doit alors transmettre au salarié un avis écrit de rappel au travail dans les dix (10) jours avant la date où le salarié doit se présenter au travail.

20.06 Le salarié rappelé au travail reçoit le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

20.07 Le salarié sur liste de rappel est rayé de la liste s'il s'est écoulé plus de vingt-quatre (24) mois depuis le début de sa période de stabilité d'emploi prévue au paragraphe b) de la clause 20.03.

20.08 Le salarié doit dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel précité informer par écrit l'employeur de sa décision de se présenter ou non au travail à la date prévue dans ledit avis de rappel.

Le défaut de répondre à l'avis de rappel ou le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis sauf pour des raisons de force majeure, même pour un salarié qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi. En ce cas, le salarié perd son lien d'emploi avec l'employeur et son nom est rayé de la liste de rappel.

- 20.09** Si plusieurs salariés sont sur la liste de rappel, c'est celui qui a le plus de service continu et qui possède les qualifications requises pour accomplir les tâches du poste visé qui est rappelé le premier. Si deux (2) salariés ont la même durée de service continu, l'employeur rappelle en priorité celui qui fut inscrit le premier sur la liste de rappel.
- 20.10** Pendant la période de stabilité d'emploi, le salarié conserve et accumule son service continu.
- 20.11** Le salarié qui a choisi l'option a) de la clause 20.03 a droit de recevoir une prime de séparation équivalant à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement.

CHAPITRE 7 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 21 - PRESTATION DE TRAVAIL

Régime général

21.01 Chaque salarié régulier ou en probation, dont la semaine normale est à temps plein, est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38,75) pour les ouvriers et de trente-cinq (35) heures pour les autres catégories de personnel.

Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi.

La durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvriers et de sept (7) heures pour les autres catégories de personnel.

Les heures de travail sont effectuées consécutivement et généralement réparties entre :

- a) sept (7) heures et dix-huit (18) heures pour les ouvriers, à l'exclusion d'une période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure (0,50) et d'au plus une (1) heure, généralement prise au milieu de la période de travail;
- b) huit (8) heures et dix-sept heures trente (17,50) pour les autres catégories de personnel, à l'exclusion d'une période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure (0,50) et d'au plus une heure et demie (1,50), généralement prise au milieu de la période de travail.

Chaque salarié régulier ou en probation à temps partiel est assuré d'une semaine minimale du nombre d'heures prévues à son contrat d'engagement.

Les garanties des heures et de la semaine de travail ne s'appliquent pas aux salariés occasionnels.

21.02 Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

- a) La semaine normale de travail d'un salarié régulier ou en probation dont la semaine normale est à temps plein, après entente formelle entre le salarié, l'employeur et le syndicat, peut être temporairement modifiée afin de réaliser une activité qui doit se dérouler en tout ou en partie en dehors du régime général prévu précédemment;
- b) L'employeur peut, s'il le juge nécessaire, ouvrir un poste dont la répartition de la semaine normale de travail pourra être autre que du lundi au vendredi, à la condition expresse que les journées à être effectivement travaillées ainsi que l'horaire de travail prévu soient clairement identifiés lors de l'affichage. Une fois établie, la répartition de la semaine de travail ne pourra être modifiée qu'après entente entre le salarié visé, l'employeur et le syndicat.

Horaire variable

- 21.03** Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que 70 % ou plus des salariés le désirent également, une demande est soumise au comité de relations professionnelles.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

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

Si la recommandation du comité est acceptée par l'employeur, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue par le comité de relations professionnelles. Dans le cas contraire, l'employeur avise le syndicat, par écrit, des motifs du refus. Il est entendu que l'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours au syndicat. De plus, il transmet au comité de relations professionnelles les motifs de sa décision; il en est de même pour le syndicat lorsque 70 % des salariés concernés désirent se soustraire du régime.

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

Période de pause santé

- 21.04** Le salarié a droit à deux (2) périodes de pause santé de quinze (15) minutes par période de travail continue de six heures et demie (6,50) ou plus, sauf si la nature de sa fonction comporte de travailler pendant cette période.

Le salarié a droit à une période de pause santé de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3,50) ou plus.

Modification à la répartition des heures de travail

- 21.05** L'employeur peut modifier les répartitions des heures de travail prévues à la clause 21.01 et établir tout autre régime lorsque le travail doit s'accomplir au moyen de factions, rotatives ou non, ou lorsque l'efficacité du service l'exige.

- 21.06** L'employeur avise au préalable le comité de relations professionnelles lorsqu'il entend modifier la répartition des heures de travail et lui transmet le projet de la nouvelle répartition des heures de travail.

L'employeur avise le salarié concerné et le syndicat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition d'heures de travail prévue à l'alinéa précédent, et leur transmet l'horaire de travail.

Conditions à respecter

- 21.07** Les régimes d'heures de travail établis en vertu des clauses 21.02 et 21.05 et qui font exception à la règle générale énoncée à la clause 21.01, devront respecter les conditions suivantes :
- a) le salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein a droit à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos consécutives par semaine sur un cycle de travail déterminé;
 - b) l'horaire de travail prévu à la clause 21.06 doit informer chaque salarié de toutes les factions où il est requis de travailler ou d'être en disponibilité durant la période visée. Le salarié doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son affectation à une nouvelle faction;
 - c) le salarié à factions rotatives ou fixes a droit à une période minimale de trente (30) minutes pour le repas, généralement au milieu de la période de travail. Le temps du salarié dont les fonctions 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;
 - d) tout salarié a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail. Toute heure effectivement travaillée à l'intérieur d'une période de repos est rémunérée au taux des heures supplémentaires;
 - e) malgré le paragraphe d), et après avoir obtenu le consentement du salarié, l'employeur peut, au cours d'une même semaine de travail, réduire cette période de repos à huit (8) heures à une occasion au cours de cette semaine de travail;
 - f) l'employeur offre au salarié régulier à temps partiel et par la suite au salarié occasionnel qui a donné une pleine disponibilité et dont l'horaire de travail est compatible en regard des besoins additionnels de son unité administrative, les heures de travail additionnelles correspondant à sa classe d'emploi. Dans ce cas, le salarié ne peut travailler plus de six (6) jours et doit bénéficier de trente-deux (32) heures de repos consécutives dans sa semaine de travail;
 - g) l'employeur et le syndicat conviennent d'aménager les horaires de travail afin de permettre au salarié de bénéficier soit du jour de Noël ou du jour de l'An, ainsi que le jour qui précède et qui suit ce jour, selon le cas, en tenant compte des besoins de l'unité administrative.
- 21.08** Lorsque le nombre d'heures d'un emploi à temps plein est majoré pour une durée d'au moins vingt (20) jours ouvrables consécutifs, le salarié concerné est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine de travail, et ce, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures.

Régime d'aménagement du temps de travail

- 21.09 L'employeur convient d'implanter un régime d'aménagement du temps de travail comportant la réduction du temps de travail et du traitement, dont les dispositions devront faire l'objet d'une entente au comité de relations professionnelles.
- 21.10 L'aménagement s'applique au salarié qui n'est pas invalide, qui ne bénéficie pas d'une entente de congé à traitement différé et qui adhère volontairement au régime d'aménagement du temps de travail.
- 21.11 L'aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment le salarié peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.
- 21.12 Les conditions de travail applicables, y compris celles concernant un jour férié et chômé, sont celles d'un salarié à temps réduit, c'est-à-dire celles d'un salarié dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois de calendrier suite à une entente établie avec l'employeur, sous réserve :
- a) que le salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un salarié à temps réduit;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien du salarié;
 - c) que durant le congé compensatoire, le salarié visé au paragraphe a) du présent article continu de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé au salarié 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 crédits de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, le salarié remet le traitement versé en trop;
 - d) l'adhésion du salarié à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à la clause 29.13 d) et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de 29.03.
- 21.13 Le service du salarié occasionnel n'est pas diminué du seul fait de son adhésion à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures par année pour le personnel administratif et trois cent quatre-vingt-quatorze (394) heures par année pour le personnel ouvrier.

- 21.14 Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue à la clause 29.23.

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

- 21.15 Pour le salarié assujetti à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien.

- 21.16 L'aménagement doit prévoir les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

- 21.17 Le régime d'aménagement du temps de travail demeure en vigueur pour la durée de la présente convention.

Remplacement, surcroît de travail temporaire

- 21.18 Les heures en remplacement ou en surcroît de travail temporaire seront offertes en priorité aux salariés temps partiel régulier de la même classe d'emploi.

ARTICLE 22 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

22.01 Tout travail requis d'un salarié par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires lorsqu'il est effectué en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou lors d'un jour férié.

Malgré l'alinéa précédent et à l'exception des ouvriers, le travail qu'un salarié 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, un salarié est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

Pour le salarié régulier titulaire d'un emploi à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept heures et trois quarts (7,75) dans une même journée, soit en plus de trente-huit heures et trois quarts (38,75) travaillées à taux normal pendant la même semaine pour les ouvriers ou soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine pour les autres catégories de personnel. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal du salarié qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement du salarié.

22.02 Le salarié reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit horaire d'une durée équivalant à une fois et demie (1,50) le temps travaillé.

22.03 Les crédits horaires accumulés selon la clause 22.02 peuvent être pris en jours, en demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et au salarié. Au terme de chaque année de référence du 1^{er} avril au 31 mars, les crédits horaires accumulés par le salarié et non utilisés sont reportés et pris au cours de l'année de référence suivante. Toutefois, le salarié peut demander spécifiquement à l'employeur que lui soient payés les congés horaires accumulés au 31 mars. Cette demande doit être soumise à l'employeur entre le 1^{er} et le 31 mars.

Dans le cas du report des crédits horaires accumulés à la période de référence suivante, un tel report ne peut excéder soixante-dix (70) heures régulières. Le solde excédant cette limite est automatiquement payé dans le délai prévu à la clause 22.05.

22.04 Malgré les clauses 22.02 et 22.03, l'employeur peut décider du remboursement des crédits horaires accumulés ou partie de ceux-ci lorsque les heures supplémentaires sont effectuées pour une autre unité administrative que celle à laquelle il appartient.

22.05 Le paiement des crédits horaires accumulés le cas échéant est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 31 mars.

À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31).

Les crédits horaires qui doivent être remboursés au salarié sont payés à taux normal selon le taux horaire de traitement du salarié, tel qu'il est défini à la clause 33.01.

- 22.06** Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (0,50) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (0,50), 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 (0,50) est considérée comme heure supplémentaire et le salarié a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

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

Déjeuner :	7 h à 8 h
Dîner :	12 h à 13 h
Souper :	18 h à 19 h
Collation :	21 h à 22 h

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

Le salarié qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail reçoit un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale du salarié. Toutefois, ils s'appliquent à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Le salarié 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 ne pouvant 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 du salarié.

- 22.08** Le travail en heures supplémentaires dans une unité administrative est confié en priorité aux salariés appartenant à la classe d'emploi ou dont les attributions sont modifiées selon la clause 15.02 et il est réparti de façon aussi équitable que possible.

Le syndicat, dans le cadre d'un CRP, peut demander au besoin un état de situation des heures supplémentaires effectuées.

Travail à l'extérieur du port d'attache

- 22.09** Les heures que le salarié doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires, sauf en ce qui concerne le temps requis par le salarié 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 clauses 22.06, 22.07 et 22.08 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Mission hors Québec

- 22.10** Lorsqu'un salarié participe à une mission hors Québec, nonobstant toutes autres dispositions à la convention à l'effet contraire, sa journée ou sa semaine de travail est limitée à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine à l'exception du temps réel de déplacement requis pour se rendre à destination et y revenir.

ARTICLE 23 - VACANCES ANNUELLES

23.01 À moins d'indication contraire, le salarié 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 le salarié a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon le service ou service continu	Nombre de jours où le salarié a eu droit à son traitement Du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	Moins de 17 ans	17 et 18 ans	19 et 20 ans	21 et 22 ans	23 et 24 ans	25 ans
	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)
0						
0,5	6,2	5,9				
1,0	12,4	11,8	5,6	5,4	5,2	4,9
1,5	18,6	17,7	11,2	10,8	10,4	9,8
2,0	24,8	23,6	16,8	16,2	15,6	14,7
2,5	31,0	29,5	22,4	21,6	20,8	19,6
3,0	37,2	35,4	28,0	27,0	26,0	24,5
3,5	43,4	41,3	33,6	32,4	31,2	29,4
4,0	49,6	47,2	39,2	37,8	36,4	34,3
4,5	55,8	53,1	44,8	43,2	41,6	39,2
5,0	62,0	59,0	50,4	48,6	46,8	44,1
5,5	68,2	64,9	56,0	54,0	52,0	49,0
6,0	74,4	70,8	61,6	59,4	57,2	53,9
6,5	80,6	76,7	67,2	64,8	62,4	58,8
7,0	86,8	82,6	72,8	70,2	67,6	63,7
7,5	93,0	88,5	78,4	75,6	72,8	68,6
8,0	99,2	94,4	84,0	81,0	78,0	73,5
8,5	105,4	100,3	89,6	86,4	83,2	78,4
9,0	111,6	106,2	95,2	91,8	88,4	83,3
9,5	117,8	112,1	100,8	97,2	93,6	88,2
10,0	124,0	118,0	106,4	102,6	98,8	93,1
10,5	130,2	123,9	112,0	108,0	104,0	98,0
11,0	136,4	129,8	117,6	113,4	109,2	102,9
11,5	142,6	135,7	123,2	118,8	114,4	107,8
12,0	148,8	141,6	128,8	124,2	119,6	112,7
12,5	155,0	147,5	134,4	129,6	124,8	117,6
13,0	161,2	153,4	140,0	135,0	130,0	122,5
13,5	167,4	159,3	145,6	140,4	135,2	127,4
14,0	173,6	165,2	151,2	145,8	140,4	132,3
14,5	179,8	171,1	156,8	151,2	145,6	137,2
15,0	186,0	177,0	162,4	156,6	150,8	142,1
15,5	192,2	182,9	168,0	162,0	156,0	147,0
16,0	198,4	188,8	173,6	167,4	161,2	151,9
16,5	204,6	194,7	179,2	172,8	166,4	156,8
17,0	210,8	200,6	184,8	178,2	171,6	161,7
17,5	217,0	206,5	190,4	183,6	176,8	166,6
18,0	223,2	212,4	196,0	189,0	182,0	171,5
18,5	229,4	218,3	201,6	194,4	187,2	176,4
19,0	235,6	224,2	207,2	199,8	192,4	181,3
19,5	241,8	230,1	212,8	205,2	197,6	186,2
20,0	248,6	236,0	218,4	210,6	202,8	191,1
20,5		241,9	224,0	216,0	208,0	196,0
21,0		248,6	229,6	221,4	213,2	200,9
21,5			235,2	226,8	218,4	205,8
22,0			240,8	232,2	223,6	210,7
22,5			248,6	237,6	228,8	215,6
23,0				243,0	234,0	220,5
23,5				248,6	239,2	225,4
24,0					244,4	230,3
24,5					248,6	235,2
25,0						240,1
25,5						248,6
26,0						
26,5						
27,0						
27,5						
28,0						
28,5						
29,0						
29,5						
30,0						

Aux fins du présent article, le salarié est réputé absent avec traitement :

- a) durant les vingt-et-une (21) semaines du congé de maternité, les prolongations du congé de maternité prévue à la clause 30.10, les congés spéciaux prévus aux clauses 30.21 et 30.22 et les congés pour adoption prévus à la clause 30.24;
- b) durant une absence à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;
- c) durant les premiers cent trente (130) jours d'absence en invalidité prévue à l'article 29.

23.02 Pour le salarié régulier titulaire d'un emploi à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de la clause 23.01 est converti en heures à raison de sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvriers et de sept (7) heures par jour pour les autres catégories de personnel.

Pour chaque jour où le salarié régulier titulaire d'un emploi à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvriers et de sept (7) heures pour les autres catégories de personnel est effectuée à sa banque. Par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvriers ou à sept (7) heures par jour pour les autres catégories de personnel, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

23.03 Le salarié en vacances, continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la clause 33.04.

23.04 En cas de cessation définitive d'emploi ou de mise à pied conformément à l'article 19 :

- d) le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises;
- e) il a droit en plus à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant la clause 23.01, le service continu s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ;
- f) l'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article 23, peut soumettre un grief suivant la procédure et règlement des griefs prévus à l'article 36.

23.05 Au cours du mois de mars, les salariés choisissent, selon leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des salariés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte de ses besoins.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut interrompre certaines activités pour une période de cinq (5) semaines au cours de la période estivale. Les salariés concernés doivent alors prendre un minimum de quatre (4) semaines de congé au cours de cette période.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée pour les salariés concernés dans chaque unité administrative.

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

Avec l'approbation de l'employeur, un salarié peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours ou demi-jours séparés ou en groupe d'heures de travail déterminées par son horaire.

- 23.07** Le salarié, qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une invalidité définie à la clause 29.03, ou qui est absent à la suite d'un accident du travail, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances. Si un décès donnant droit à un congé prévu à l'article 25 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 autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Dans le cas où ladite période d'invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 1^{er} mars, le salarié voit les vacances à son crédit au moment de son départ reportées à l'année financière suivante.

Quant aux crédits de vacances accumulés pendant ladite période d'invalidité ou ladite absence, ils sont reportés à l'année financière suivante, et pour cette seule année. Le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

- 23.08** Si un jour férié et chômé prévu à l'article 24 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément à la clause 23.05.

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

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

- 23.11** Sous réserve des clauses 23.07 et 23.09, le salarié se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

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

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

- 23.12** Après approbation de l'employeur, un salarié peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels le salarié a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à la clause 23.04.

Pour le salarié à temps partiel, le premier alinéa s'applique en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire normal.

ARTICLE 24 - CONGÉS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

24.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés, sans réduction de traitement.

- a) Jour de l'An;
- b) Lendemain du jour de l'An;
- c) Vendredi saint;
- d) Lundi de Pâques;
- e) Journée nationale des patriotes;
- f) Fête nationale;
- g) Fête du Canada;
- h) Fête du Travail;
- i) Action de grâces;
- j) Veille de Noël;
- k) Noël;
- l) Lendemain de Noël;
- m) Veille du jour de l'An.

Au mois d'octobre de chaque année, dans le cadre d'un CRP, l'employeur et le syndicat déterminent le calendrier des jours fériés pour l'année scolaire suivante. Par la suite, l'employeur rend disponible la liste des dates auprès des salariés.

Pour les emplois dont la présence au travail diffère d'une semaine normale de travail, la date du congé férié ne peut être déplacée. Pour le salarié sur factions rotatives ou non, l'heure du début de faction détermine le jour férié.

24.02 Pour le salarié régulier titulaire d'un emploi à temps partiel, le traitement maintenu à l'occasion d'un jour férié et chômé, à l'exception de la fête nationale pour laquelle les dispositions de la Loi sur la Fête nationale s'appliquent, est égal à 10 % du traitement correspondant aux heures de travail effectuées pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé.

24.03 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle le salarié épuise sa banque de congés de maladie, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié, sans réduction de sa réserve de congés de maladie.

Lorsqu'il est assujéti à l'assurance traitement, celui-ci voit sa prestation maintenue pour un jour férié.

24.04 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés prévu à la clause 24.01 reprend ce congé hebdomadaire à un moment convenu entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 25 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

25.01 Un salarié peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter du travail à l'occasion et aux conditions suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du mariage ou de l'union civile, avec traitement;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à condition qu'il y assiste, avec traitement;
- c) le mariage ou l'union civile de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à condition qu'il y assiste, sans traitement;
- d) le décès de son conjoint, fils ou fille : sept (7) jours consécutifs, dont le jour des funérailles, avec traitement;
- e) le décès de son père, mère, frère ou sœur : cinq (5) jours consécutifs, incluant le jour des funérailles, dont trois (3) jours avec traitement;
- f) le décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles, avec traitement;
- g) le décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié : le jour des funérailles, avec traitement;
- h) le décès de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles, mais un (1) seul de ces jours est avec traitement;
- i) le décès ou le jour des funérailles de son petit enfant : un (1) jour ouvrable, avec traitement;
- j) lorsqu'il change de domicile : un (1) jour ouvrable, avec traitement, limité à un (1) jour par année civile.

Malgré les paragraphes d), e), f) et h) du présent article, l'un de ces jours peut être pris à l'occasion de la crémation de la personne défunte ou de sa mise en terre ou tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

25.02 Le salarié peut s'absenter un (1) jour additionnel, sans réduction de traitement, dans les cas mentionnés aux paragraphes b), d), e) et g) de la clause 25.01 s'il assiste à l'événement mentionné et que celui-ci est à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du domicile du salarié.

- 25.03** Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article ou de l'article 30, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement. Le salarié doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

- 25.04** Sans restreindre la portée de la clause 25.03, le salarié peut s'absenter du travail 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 journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie du salarié ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Le salarié doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée du congé. Il doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence lorsque l'employeur l'exige.

Le total des jours de congé utilisés en vertu de cette clause ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours et peut être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié.

ARTICLE 26 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 26.01** Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une partie ne subit aucune réduction de traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise devant l'instance concernée.
- 26.02** Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune réduction de traitement.
- 26.03** Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, 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, le salarié reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.
- 26.04** Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, en dehors de ses heures normales de travail, reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1,50) 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 de son taux de traitement régulier.
- 26.05** Le salarié appelé à comparaître en vertu des clauses 26.02 à 26.04 bénéficie de l'article 35.
- 26.06** L'indemnité à laquelle un salarié a droit s'il agit comme témoin expert est déduite de son traitement.
- 26.07** L'article 26 ne s'applique pas au salarié qui est une partie ou témoin dans le cadre de l'arbitrage prévu à l'article 37.

ARTICLE 27 - CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

27.01 Sous réserve de la clause 27.02, le salarié qui est candidat à la fonction de député, maire, conseiller municipal ou qui est membre d'un conseil d'administration d'un ordre professionnel, d'un organisme public au sens de l'article 3 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1), d'une garderie sans but lucratif, ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a droit, après avoir avisé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail, sans traitement, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour le salarié qui est membre d'un conseil d'école, d'un comité de parent ou qui agit, lors d'une élection, à titre de directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de vote, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

27.02 Le salarié qui se présente comme candidat à la fonction à temps plein de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après avoir avisé son employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail, sans traitement, pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

Le salarié élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

ARTICLE 28 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

28.01 Un salarié peut, pour un motif jugé valable par l'employeur et qui tient compte des besoins de l'unité administrative concernée, s'absenter 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, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quinze heures et demie (15,5) pour les ouvriers et de quatorze (14) heures par semaine pour les autres catégories d'emploi. Cette demande d'absence peut être renouvelée.

La durée totale de l'absence est de deux (2) ans. Cette période étant constituée de la durée de l'absence initiale et de son ou de ses renouvellements. Toute demande du salarié doit être faite par écrit. Cette demande, son ou ses renouvellements doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

Toute réponse à la demande écrite prévue à cet article doit être signifiée par écrit au salarié au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du salarié.

Pour les congés sans traitement inférieurs à douze (12) mois accordés en vertu du présent article ou des clauses 28.02 à 28.05, le salarié peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période de congé.

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

Un salarié ayant un enfant de niveau préscolaire ou primaire peut demander une telle absence sans traitement pendant la semaine de relâche scolaire de son enfant. L'employeur s'engage à accorder ce congé au plus grand nombre possible de ces salariés en tenant compte de ses besoins.

L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement au salarié en probation ou au salarié qui se prévaut de l'aménagement du temps de travail.

La demande de congé sans traitement doit être faite par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours avant le début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des besoins de l'unité administrative concernée et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances autorisées au préjudice des autres salariés.

28.03 Au terme de chaque période de sept (7) années de service continu, le salarié a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un (1) congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

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

28.04 Le salarié régulier a droit à une absence sans traitement, à temps plein ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

28.05 Sous réserve de conflit d'intérêts, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un salarié régulier de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié.

28.06 Au cours d'un congé sans traitement accordé en vertu des clauses 28.01 à 28.05, le salarié doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Le salarié qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de moins de six (6) mois à temps plein 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.

Le salarié qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de six (6) mois et plus à temps plein doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

Le salarié qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi.

28.07 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu un congé sans traitement à temps plein réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emploi. Si son emploi est aboli, cédé ou s'il a été supplanté, l'article 20 s'applique pour lui.

28.08 S'il advenait qu'un salarié obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, la demande accordée est automatiquement annulée et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

28.09 À moins de disposition contraire, le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit à l'employeur de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Régime de congé à traitement différé

28.10 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de travail et d'autre part, une période de congé.

28.11 Un salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein peut demander par écrit à l'employeur de se prévaloir d'un régime de congé à traitement différé.

En cas de refus, l'employeur informe par écrit le salarié des motifs de sa décision.

Le salarié absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de régime de congé à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

28.12 L'option privilégiée par le salarié conformément à la clause 28.39 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.

28.13 Les conditions d'application de ce régime doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié. Cette entente doit contenir un engagement du salarié à revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option choisie ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

28.14 À son retour au travail, le salarié réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emploi. Si son emploi est aboli, cédé ou s'il a été supplanté, l'article 20 s'applique pour lui.

28.15 La période de congé 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 cette période, le salarié 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.

28.16 Au moment de sa demande, le salarié indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par le salarié et de déterminer l'une ou l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 28.18, 28.21 à 28.32 et 28.35 à 28.37.

28.17 Le pourcentage de traitement que le salarié reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé à la clause 28.39, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé.

28.18 Au cours de la participation du salarié 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 le salarié prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause 28.35 s'appliquent en les adaptant.

28.19 Le salarié n'accumule pas de jours de vacances au cours de la période de congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

28.20 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la durée de l'option, y compris pendant la période de congé.

28.21 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. L'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le 93 % du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, la salariée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé. 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, 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 du salarié pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article 30.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne qui bénéficie du régime de congé à traitement différé peut, sous réserve de la clause 28.18, 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.

28.22 Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui du salarié défini à la clause 33.01, et celui-ci doit payer sa prime.

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

Dans ce cas, le salarié a droit, durant sa période de congé, 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 la clause 29.12 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 la clause 29.12 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

28.24 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé ait été prise et le salarié bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 29.13 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 la clause 29.13.

28.25 Aux fins de l'assurance traitement, le salarié visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé 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 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, le salarié a droit aux avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de la clause 29.13 de la convention collective 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 pendant l'option. Durant cette période d'interruption, le salarié bénéficie des avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de la clause 29.13 de la convention et la période de congé peut débiter le jour où cesse l'invalidité;

- b) soit, mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de la clause 29.13 de la convention.

28.26 Le salarié sera traité conformément aux clauses 28.23 à 28.25 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve de la clause 28.18, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du salarié.

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

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

28.27 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.

28.28 Le salarié n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé.

28.29 Aux fins de l'article 31, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé 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. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

28.30 Aux fins de l'article 31, le salarié visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé n'ait été prise et qu'il 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 à un moment où il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé peut débiter 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.

28.31 Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité tel que le prévoient les clauses 28.29 et 28.30 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par le salarié 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 le salarié a déjà pris sa période de congé, 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 le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé.

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

Le salarié a droit, durant sa période de congé, 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. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

28.33 Aux fins des régimes de retraite une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au salarié à temps plein et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du régime de congé à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux clauses 28.10 à 28.39.

28.34 Aux fins des articles 33 et 34, le salarié n'a droit au cours de la période de congé 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.

28.35 Le salarié qui désire mettre fin à son option pendant son congé avant la date prévue doit donner un préavis écrit à l'employeur de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

- a) le salarié doit rembourser sans intérêt, conformément à la clause 28.38, le traitement reçu au cours de la période de congé proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé a été prise;
- b) le salarié sera 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 n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou le salarié s'effectue, si la période de congé est en cours, selon la formule ci-dessous :

montant reçu par le salarié durant la période de congé moins les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde au salarié. Si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus. Le salarié pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

- 28.36** La participation à l'option choisie par le salarié est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à la clause 28.38 si le salarié a déjà pris une période de congé 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 le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé.

- 28.37** 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 du salarié.

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

Malgré la clause 33.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le salarié et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie du salarié.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

28.39 Le tableau ci-après détermine le pourcentage du traitement à verser au salarié 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 %

CHAPITRE 8 : RÉGIMES COLLECTIFS

ARTICLE 29 - RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

29.01 Aux fins de l'article 29, 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* (L.R.Q., c. A-29.01, r 2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* (L.R.Q., c. S-32.001), domiciliée chez le salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

29.02 Le salarié bénéficie, en cas de décès, de maladie ou d'accident, des régimes prévus à l'article 29 selon les modalités suivantes :

- a) le salarié dont la semaine normale de travail est à temps plein ou à 75 % et plus d'un emploi à temps plein : après un (1) mois de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce salarié;
- b) le salarié dont la semaine normale de travail est plus de 25 % et moins de 75 % d'un emploi à temps plein : après trois (3) mois de service ou de service continu, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un salarié régulier titulaire d'un emploi à temps plein, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) le salarié dont la semaine normale de travail est de 25 % et moins d'un emploi à temps plein est exclu totalement.

29.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement le salarié, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié, tout en maintenant son traitement. Lorsque le salarié doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du salarié, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé en parts égales par l'employeur et le salarié.

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

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

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

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

29.06 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

29.07 Le contrat d'assurance vie, maladie et traitement intervenant avec l'assureur désigné et le syndicat est applicable aux salariés de l'employeur.

L'employeur administre le régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurances selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat. L'employeur 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 l'article 29, ni contraire à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent le salarié, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

Régime d'assurance vie

- 29.08** Le salarié bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents (6 400 \$) dollars.
- 29.09** Le montant mentionné à la clause 29.08 est réduit de 50 % pour les salariés visés au paragraphe b) de la clause 29.02 et pour les salariés occasionnels.

Régime de base d'assurance maladie

- 29.10** La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : cinq (5,00 \$) dollars par mois;
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul : deux (2,00 \$) dollars par mois;
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues au régime de base.
- 29.11** La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire. Toutefois, un salarié peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, être exempté de participer au régime d'assurance maladie à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint ou d'enfant à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, le salarié qui a été exempté de participer au régime de base d'assurance maladie peut néanmoins participer au régime optionnel complémentaire.

- 29.12** Un salarié qui a été exempté 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 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 personne à charge;
 - c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.

Sous réserve du paragraphe a) qui précède, 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.

Assurance traitement

29.13 À moins d'indications contraires, le salarié 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, le salarié qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à la clause 29.15 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour plein de congé de maladie;
 - la période d'invalidité pendant laquelle le salarié peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
 - le salarié conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application des dispositions de la clause 29.15, n'ont pas été utilisés.
- b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a) qui précède, 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 60 % de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de 66,66 % de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement au salarié à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail;

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée;
- d) à compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de la clause 29.03, un salarié peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, le salarié reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages

prévus aux paragraphes a), b) ou c) ci-dessus, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) ci-dessus.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire du salarié aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à l'article 33 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de l'article 33 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la clause 15.08 sont respectées.

Pour le salarié visé au paragraphe b) de la clause 29.02, la prestation visée aux paragraphes b) et c) ci-dessus est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

- 29.14** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droit. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des autres dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, le salarié bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé au présent article est réputé en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

- 29.15** 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* (L.R.Q., c. A-3.001), la *Loi sur l'assurance automobile du Québec* (L.R.Q., c. A-25), la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., c. I-6), la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., c. C-20) 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 de la clause 29.13 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du salarié que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a) et b) et c de la clause 29.13.

Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et de l'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.

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

Le salarié bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent article doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le salarié doit signer les formules requises.

- 29.16** Les jours de maladie au crédit d'un salarié à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et, sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter, de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

L'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à l'horaire de travail du salarié à temps partiel, les jours de maladie déjà à la banque maladie du salarié étant ramenés en heures à raison de sept heures et trois quarts (7,75) par jour pour les ouvriers et de sept (7) heures par jour pour les autres catégories d'emploi.

- 29.17** Le paiement de la prestation stipulé aux paragraphes b) et c) de la clause 29.13 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

- 29.18** Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par le salarié des pièces justificatives.

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

29.20 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit de s'absenter pour cause de maladie, le salarié doit remettre à l'employeur une déclaration écrite à cet effet.

S'il y a abus de la part d'un salarié ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité utilisé par l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail du salarié. Lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit.

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

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

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

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

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

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

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas le salarié peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié.

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

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

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

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

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

Le salarié occasionnel nommé à titre de salarié en probation conserve ses congés de maladie accumulés.

- 29.25** Le salarié qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limites les jours non utilisés.

- 29.26** Le salarié qui est absent sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à la clause 29.13, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Remboursement de crédits de congés de maladie

- 29.27** L'employeur paie au salarié, ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins six (6) mois de service ou de service continu au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité compensatoire correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés et payés sur la base de son traitement au moment de son départ. L'indemnité compensatoire payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

L'ex-salarié qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation du présent article peut soumettre un grief suivant la procédure et règlement des griefs prévus à l'article 36.

Congé de préretraite

29.28 Le salarié qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après, ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :

- a) une indemnité compensatoire correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son traitement à cette date; cette indemnité compensatoire ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie;
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa réserve et pour l'autre partie, une indemnité compensatoire correspondant à la moitié de ses crédits de maladie non utilisés; cette indemnité compensatoire ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;
- d) sous réserve de l'acceptation de l'employeur, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait qu'un salarié, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, peut travailler à temps partiel selon un horaire préétabli comportant un minimum de quinze heures et demie (15,50) pour les ouvriers et de quatorze (14) heures par semaine pour les autres catégories d'emploi et d'utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport au salarié à temps plein. Il est entendu que le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quinze heures et demie (15,50) pour les ouvriers et de quatorze (14) pour les autres catégories d'emploi.

Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du salarié devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié.

Dans un tel cas, le salarié doit avoir à son crédit le nombre de jours de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance traitement pendant les jours de travail du salarié à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au sous-paragraphe a) du présent paragraphe.

Le salarié en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

Le salarié en préretraite graduelle n'est pas considéré titulaire d'un emploi à temps partiel aux fins de l'article 24. Il est assujéti à la clause 24.01 pour les heures de travail prévues à son horaire.

Le salarié en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa réserve le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive;

- e) sous réserve de l'acceptation de l'employeur, une retraite progressive. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un salarié, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au salarié à temps partiel. Il est entendu que la retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quinze heures et demie (15,50) pour les ouvriers et de quatorze (14) pour les autres catégories d'emploi. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et le salarié participant au programme.

De plus, le salarié qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite tel que prévu au paragraphe d). Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établie conformément au premier alinéa et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

- 29.29** Le salarié qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une indemnité compensatoire correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité compensatoire ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours du traitement brut.
- 29.30** Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, le salarié n'accumule pas de crédits de congés de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à la clause 29.13.

ARTICLE 30 - DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

- 30.01** Lorsque l'octroi d'un congé est restreint à un seul des conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est un salarié de l'un des employeurs prévus au paragraphe c) de la clause 30.17.
- 30.02** À moins d'indication contraire, aucune disposition de l'article 30 ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage monétaire ou autre dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 30.03** L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui peuvent lui être exigées par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23), ou par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011), lorsque son revenu excède une fois et quart (1,25) le maximum assurable.
- 30.04** Toute indemnité ou prestation visée à l'article 30 et dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 30.05** S'il est établi devant un arbitre qu'une salariée en probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

- 30.06** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 30.08, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 30.14 et 30.16, selon le cas.

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a également droit à ce congé de maternité.

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

- 30.07** L'étalement du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminé par la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 30.08** La salariée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être fractionné qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à la salariée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas fractionné son congé.
- 30.09** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 30.10** Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

- 30.11** La salariée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux clauses 30.06 et 30.10 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et, de ce fait, assujettie à l'article 29.

Préavis de départ

- 30.12** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme atteste que la salariée doit quitter le travail plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant qu'elle devait quitter le travail sans délai.

Indemnités et avantages

- 30.13** Les indemnités du congé de maternité prévues à la clause 30.14 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance emploi ou, à la clause 30.16, à titre de paiement durant une période d'assurance emploi causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance emploi ne prévoit rien.

Indemnités prévues pour les salariées admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 30.14** Sous réserve de la clause 30.15, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- 1) En additionnant :
 - a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au 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 qu'une salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles 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* (L.R.Q., c. A-29.011).

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du 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.

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

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1). La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par l'école ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Indemnités prévues pour les salariées non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais qui reçoivent des prestations d'assurance emploi

30.15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, reçoit de telles prestations, a 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 :

En additionnant :

- a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe a).

B. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue en A :

1) En additionnant :

- a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au 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 d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B 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 versées par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité complémentaire prévue par le paragraphe b) qui précède comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Indemnités prévues pour les salariés qui ne reçoivent pas de prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni de prestations du Régime d'assurance emploi

30.16 La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir pour chaque semaine durant douze (12) semaines une indemnité calculée selon la formule suivante si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits établi par une autre province ou un territoire :

En additionnant :

- a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe a);

Le dernier paragraphe de l'article 30.14 s'applique à l'employée visée par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

30.17 Dans les cas visés aux clauses 30.14, 30.15 et 30.16 :

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

- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 30.14 et 30.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) le traitement s'entend du traitement de la salariée prévu à la clause 33.01, incluant, le cas échéant, les primes prévues à l'article 34, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Toutefois, ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la salariée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la clause 15.08 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période, pendant laquelle la salariée à temps partiel en congé spécial prévu à la clause 30.21 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Avantages

- 30.18** Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 30.10, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance vie;

- b) assurance maladie, à la condition qu'elle verse sa quote-part;
- c) accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- d) accumulation de congés de maladie;
- e) accumulation de l'expérience;
- f) accumulation du service.

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

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

Retour au travail

- 30.19** L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité. La salariée qui ne se présente pas 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, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 30.20** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son emploi. Si son emploi est aboli, cédé ou si elle a été supplantée, l'article 20 s'applique pour elle.

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

Affectation provisoire et congé spécial

30.21 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi, 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;

La salariée doit présenter à une des personnes désignées par l'employeur, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

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

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

La salariée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et avantages rattachés à son emploi habituel.

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

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

De plus, à la demande de la salariée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droit les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Congés spéciaux

30.22 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant un des congés spéciaux visés au présent article ainsi que durant le congé spécial visé à la clause 30.21, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 30.18 pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 30.20.

De plus, durant ces congés la salariée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) qui précède, la salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables, lesquels peuvent être pris par demi-journée. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la salariée peut réintégrer ses fonctions sans coût additionnel pour l'employeur.

Autres congés parentaux

Congé de paternité

30.23

- a) Le salarié à temps plein a droit à un congé de paternité sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le salarié à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail établi en prenant la moyenne des heures régulières travaillées au cours des huit semaines précédant le début du processus d'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement;
- b) Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines consécutives, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé de paternité peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

30.24 Le salarié a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, aux congé(s) suivants :

- a) Le salarié 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.
- b) Le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. 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.

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

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, le salarié n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

Indemnité prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance traitement ou au Régime d'assurance emploi

30.25 Pendant les congés prévus aux articles 30.23 b) et 30.24 b) l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

Pendant les congés prévus aux articles 30.23 b) et 30.24 b), l'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

30.26 Le salarié en congé pour adoption bénéficie des avantages prévus à la clause 30.18, pour autant qu'il y ait normalement droit et est assujéti à la clause 30.19 relative au retour au travail.

30.27 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge

effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, le salarié peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec indemnité prévu au paragraphe a) de la clause 30.24.

Le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre qu'un 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 du congé sans traitement ne peut toutefois excéder dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié a droit aux avantages prévus aux clauses 30.30 à 30.32.

- 30.28** Le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 30.24 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, le salarié bénéficie exclusivement des avantages prévus à la clause 30.26 pour le congé d'adoption.

Congé sans traitement

- 30.29** Le salarié a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et pourvu qu'il précise la date du retour, à l'un des congés suivants :

- a) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, sous réserve de la clause 30.18 relative aux vacances.

Le salarié 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.

Le salarié 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 d'un 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.

Le salarié à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement.

Le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement parce que son conjoint en bénéficie également peut, lorsque son conjoint met fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement pour le reste de la période du congé de deux (2) ans consécutifs dont le conjoint ne s'est pas prévalu.

Un salarié qui se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent paragraphe, doit travailler un minimum de quinze heures et demie (15,50) par semaine pour les ouvriers et de quatorze (14) heures par semaine pour les autres catégories d'emploi et le choix du salarié relativement à la répartition des heures de travail, doit être approuvé par l'employeur.

Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un salarié d'un employeur mentionné au paragraphe c) de la clause 30.17, le salarié peut se prévaloir d'un des congés prévus par le présent paragraphe au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois que le congé ne dépasse la limite de deux (2) ans consécutifs à compter de la date de la naissance ou de l'adoption.

b) le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié 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. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

30.30 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le salarié conserve son expérience et son service continu s'accumule. De plus, au cours du congé sans traitement, il peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Malgré l'alinéa précédent, le salarié accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

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

30.32 Au retour d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement n'excédant pas douze (12) semaines, le salarié reprend son emploi. Toutefois, au retour d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant douze (12) semaines, le salarié réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emploi.

Si son emploi est aboli, cédé ou s'il a été supplanté, l'article 20 s'applique pour lui.

Congé pour responsabilités parentales

30.33 Un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du salarié concerné.

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

À moins d'indication contraire, le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année civile lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie du salarié et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le salarié peut réintégrer ses fonctions sans coût additionnel pour l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

30.34 Le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes de travail* et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui le salarié est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à la clause 25.01.

ARTICLE 31 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES

31.01 L'article 31 s'applique uniquement au salarié qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

31.02 Le salarié visé à l'article 31 reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le salarié aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque le salarié n'est plus admissible, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), au versement de l'indemnité de remplacement de revenu.

31.03 Aux fins de la clause 31.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à la clause 33.01 moins les impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le salarié au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

31.04 Le salarié visé à l'article 31 bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) est réputé invalide au sens de la clause 29.03 et régi par l'article 29. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Crédits de vacances :

Aux fins de l'article 23, le salarié est réputé absent avec traitement.

b) Crédits de maladie :

Aux fins de la clause 29.24, le salarié est réputé absent avec traitement.

c) Assurance traitement :

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à la clause 31.02, le salarié n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa banque. Toutefois, l'article 31 ne doit pas avoir pour effet de modifier les clauses 29.13 et 29.15, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours :

Le salarié qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., A-3.001), tels recours remplaçant la procédure et règlement des griefs prévus à la convention et la procédure prévue à la clause 29.20 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui du salarié. De même, lorsque l'employeur exige que le salarié se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

Droit de retour au travail

- 31.05** Le salarié visé au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à la clause 29.13 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le salarié est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Dispositions générales

- 31.06** Lorsqu'en application de l'article 8, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité le salarié visé au présent article, le taux de traitement que recevait le salarié avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué au salarié est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.
- 31.07** Le salarié visé au présent article qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu peut, s'il en fait la demande à son employeur, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon la clause 29.13, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de la clause 29.03. La décision de l'arbitre médical prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) concernant l'invalidité du salarié tient lieu de la procédure prévue à la clause 29.20. Cependant, si cet arbitre ne se prononce pas sur l'invalidité du salarié, la procédure prévue à la clause 29.20 s'applique.

Malgré la clause 33.12, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), le salarié reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu de l'article 31 et des clauses 29.13, 29.15, 31.02 à 31.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

L'article 31 ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues à l'article 8 et à la clause 31.05.

- 31.08** Le salarié visé à l'article 31 appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise devant pareille instance.

ARTICLE 32 - RÉGIME DE RETRAITE

- 32.01 Le salarié est régi par les dispositions du *Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP).
- 32.02 Le salarié appelé à comparaître devant l'arbitre du *Régime de retraite des salariés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son salaire régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise.
- 32.03 L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant au salarié d'obtenir le remboursement des montants prévus à son régime de retraite.

CHAPITRE 9 : RÉMUNÉRATION

ARTICLE 33 - RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DES GAINS

Traitement

33.01 Aux fins de la convention, le traitement du salarié s'entend de son taux de traitement.

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

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emploi.

Le traitement hebdomadaire des salariés 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.

Le taux de traitement annuel des salariés s'obtient en multipliant son taux de traitement horaire par 1826,3 heures sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures et 2022 heures sur la base d'une prestation hebdomadaire de trente-huit heures et trois-quarts (38,75).

33.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur sont ceux apparaissant à l'annexe B.

Taux et échelles de traitement

33.03

a) Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Le salarié a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

b) Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 est majoré de 1,5 % avec effet au 1^{er} avril 2016.

c) Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 % avec effet le 1^{er} avril 2017.

d) Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majorée de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018.

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

Le salarié a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Rappel de traitement

La présente clause s'applique rétroactivement au 1^{er} avril 2015 aux conditions qui y sont indiquées.

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

Les sommes de rappel 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 2015.

Au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2015 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue à la présente clause ainsi que leur dernière adresse connue.

La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de traitement versées à ce salarié de la même façon que pour le salarié visé à l'alinéa précédent. En cas de décès du salarié, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

Versement des gains

- 33.04** Le salarié reçoit sa paie à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

Le versement de la paie se fait par virement bancaire auprès d'une institution financière ayant une place d'affaires au Québec, et ce, selon les modalités déterminées par l'employeur.

- 33.05** Le bulletin de paie contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

- 33.06** À la demande du salarié, un acompte sur traitement non inférieur à 65 % de son traitement est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à la clause 33.04 à tout salarié déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé au salarié conformément à la clause 33.04 pour un motif hors de son contrôle.

- 33.07** Les nouveaux salariés et les salariés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur embauche ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces salariés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à la clause 33.06.

33.08 Les primes, allocations et heures supplémentaires, sauf si autrement stipulées, 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.

33.09 Les sommes que l'employeur doit payer à un salarié en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.

33.10 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées au salarié, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours.

33.11 Au départ du salarié qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un salarié sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ du salarié.

33.12 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de cinq dollars (5,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale sans excéder 30 % du traitement brut.

Cependant, si le salarié conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des articles 29 ou 31, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si le salarié en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le salarié, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à la clause 33.10 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

- 33.13** Malgré la clause 33.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un salarié sont remboursées selon les modalités suivantes :
- a) si le montant versé en trop résulte de l'application de la clause 29.15 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
 - b) si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.
- 33.14** Aux fins de la convention, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

ARTICLE 34 - ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

- 34.01 Un salarié 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

- 34.02 Un salarié 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.

Un salarié 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 convention collective, la prime de soir est de :

- du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : 0,69 \$/heure
- du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : 0,70 \$/heure
- du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 : 0,71 \$/heure
- du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 : 0,72 \$/heure
- du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 : 0,79 \$/heure

Prime de nuit

- 34.03 Un salarié dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est comprise entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

Cette prime de nuit est de :

- 11 % du traitement horaire, pour le salarié ayant moins de cinq (5) ans de service ou service continu;
- 12 % du traitement horaire, pour le salarié ayant de cinq (5) à dix (10) ans de service ou service continu;
- 14 % du traitement horaire, pour le salarié ayant dix (10) ans et plus de service ou service continu.

Pour le salarié à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est comprise entre 0 h et 7 h, l'employeur peut convertir en crédits de congé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, pourvu que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit :

- 11 % équivaut à vingt-deux et six dixièmes (22,6) jours;
- 12 % équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- 14 % équivaut à vingt-huit (28) jours.

Prime de fin de semaine

34.04 Un salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit pour chaque heure effectivement travaillée à une prime :

- du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : 2,92 \$/heure
- du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : 2,96 \$/heure
- du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 : 3,01 \$/heure
- du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 : 3,07 \$/heure
- du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 : 3,13 \$/heure

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

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

34.05

Assignation de moins de 10 mois

- a) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi régi par la présente convention collective pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 5 % de son taux de traitement calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Assignation de plus de 10 mois

- b) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi dont la durée est de dix (10) mois et plus recevra pour la durée de cette assignation, le traitement de ce nouvel emploi, et ce, pourvu que cet emploi soit régi par la présente convention collective et que le salarié soit admissible à un tel classement.

Aux fins d'établir le classement salarial de ce salarié dans ce nouvel emploi, l'employeur procède comme suit :

- Le taux de traitement du salarié avant désignation ou remplacement est majoré de 5 % sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de ce nouveau corps d'emploi.
- Si le taux de traitement calculé en vertu du paragraphe précédent correspond à l'un des taux de traitement prévus à l'échelle de traitement de ce nouveau corps d'emploi, le salarié se voit attribuer l'échelon correspondant.

- Si le taux de traitement calculé en vertu du paragraphe précédent ne correspond à aucun des taux de traitement de ce nouveau corps d'emploi, le salarié se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au taux de traitement ainsi calculé et le taux de traitement correspondant à cet échelon.
- Toutefois, advenant que le taux majoré de 5 % soit inférieur au premier échelon de ce nouveau corps d'emploi, le minimum de l'échelle de traitement est alors attribué à ce salarié.

Si le remplacement temporaire ou la désignation provisoire perdure au-delà d'une année, le salarié progressera d'un échelon additionnel à l'intérieur de la nouvelle échelle de traitement, et ce, après un an d'occupation si cet emploi est à temps plein ou selon les dispositions de la convention si cet emploi est à temps partiel.

S'il n'eût été de ce remplacement ou de cette désignation, le salarié aurait bénéficié d'un avancement d'échelon à l'intérieur de son corps d'emploi d'origine. Cet avancement d'échelon lui est accordé à la date de son retour dans ses fonctions habituelles.

Cette dernière disposition n'a pas pour effet de modifier pour autant la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon qui prévalait avant le remplacement ou la désignation.

Le salarié dont le remplacement temporaire ou la désignation provisoire devait être initialement inférieur à dix (10) mois et pour qui ce remplacement ou cette désignation provisoire s'avère en réalité d'une durée de dix (10) mois et plus, ce salarié bénéficie alors rétroactivement de l'application des présentes dispositions.

Emploi d'un supérieur immédiat

- c) Un salarié appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 5 % de son taux de traitement calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

34.06 Prime de chef d'équipe

Un salarié appelé par l'employeur à exercer les attributions de chef d'équipe reçoit pour la durée de cette occupation, une prime égale à 5 % de son taux de traitement calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour le salarié à temps partiel, les termes « cinq (5) jours ouvrables consécutifs » doivent s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

Lorsque l'employeur met fin aux attributions de chef d'équipe qu'il a confiées à un salarié, il avise préalablement ce salarié cinq (5) jours ouvrables, avant la fin de cette désignation.

Les parties ont convenu de la définition du rôle et des responsabilités d'un salarié désigné chef d'équipe. Il est entendu que l'employeur peut modifier la nature de ce rôle et de ces responsabilités qu'après entente au comité de relations professionnelles.

34.07 Prime de coordination

Un salarié de la catégorie d'emploi du personnel instructeur appelé, par l'employeur, à exercer les attributions de coordonnateur reçoit pour la durée de cette occupation, une prime égale à 7 % de son taux de traitement calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour l'instructeur à temps partiel, les termes « cinq (5) jours ouvrables consécutifs » doivent s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

Lorsque l'employeur met fin aux attributions de coordination qu'il a confiées à un salarié, il avise préalablement ce salarié cinq (5) jours ouvrables, avant la fin de cette désignation.

Le salarié instructeur qui reçoit la prime de coordination prévue par le présent article ne peut se voir accorder la prime de chef d'équipe prévue par la clause 34.06.

Les parties ont convenu de la définition du rôle et des responsabilités d'un salarié désigné coordonnateur. Il est entendu que l'employeur peut modifier la nature de ce rôle et de ces responsabilités qu'après entente au comité de relations professionnelles.

ARTICLE 35 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Un salarié appelé à se déplacer à l'extérieur dans le cadre de ses fonctions, à la demande de l'employeur, est remboursé de ses dépenses conformément à la *Directive concernant les frais de déplacement remboursables au personnel de l'École nationale de police du Québec* (DIR 06-03). Une modification à la directive ne doit pas avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement.

CHAPITRE 10 : GRIEFS ET ARBITRAGE

ARTICLE 36 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 36.01** C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la convention.
- 36.02** Le salarié accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical local doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec l'employeur.
- 36.03** À défaut d'entente, le syndicat et l'employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante :
- a) le salarié soumet son grief par écrit à la Direction des ressources humaines dans les trente (30) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention et il en fait parvenir une copie au Syndicat;
 - b) le grief doit être signé par le salarié et doit contenir une description sommaire des faits et le correctif recherché;
 - c) l'employeur répond par écrit au grief dans les trente (30) jours suivant la réception de celui-ci avec copie au syndicat. Durant ce même délai, une rencontre pour discuter du grief peut être tenue à la demande de l'une ou l'autre des parties;
 - d) à défaut d'une réponse dans les délais prévus ou d'une réponse acceptable par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 37.
- 36.04** Le syndicat peut soumettre un grief à l'employeur si ce dernier l'affecte comme tel ou si plusieurs salariés estiment avoir un même objet de grief, et ce, selon la procédure de règlement de griefs prévue à la clause 36.03.
- Les griefs de l'employeur sont soumis à la même procédure en faisant les adaptations nécessaires.
- 36.05** Les délais prévus à l'article 36 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- 36.06** L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, sur demande, afin d'étudier et de tenter de régler tout grief soumis.
- 36.07** Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

36.08 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la signature de la convention.

ARTICLE 37 - ARBITRAGE

37.01 Dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la réponse de l'employeur ou de la fin de son délai pour répondre, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'employeur à cet effet.

L'employeur et le syndicat disposent d'un délai de trente (30) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. À défaut, le syndicat ou l'employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.

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

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

37.03 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de la dernière audition des parties. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.

37.04 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention. Il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. L'arbitre peut accorder des dommages et intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

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

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

Dans le cas d'un grief prévu à la clause 36.04, le présent article ne s'applique qu'à un des salariés visés.

L'employeur rend disponible un local lors de l'audition d'un arbitrage.

37.06 L'arbitre peut, en regard des dispositions de l'article 17, annuler ou exiger la reprise du concours de sélection que pour les motifs pour lesquels il y a eu irrégularité dans le processus dudit concours.

CHAPITRE 11 : CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

ARTICLE 38 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCASIONNELS

Salariés occasionnels

38.01 Les articles et les clauses énumérés ci-après s'appliquent aux salariés occasionnels, et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées :

- Articles 1 à 7, sauf les clauses 6.05 et 6.06;
- Clauses 8.01 et 8.02;
- Articles 9, 10 et 11;
- Clauses 14.07 et 14.08, 15.01 à 15.08;
- Articles 16, 17, 21 et 22;
- Articles 26 et 27;
- Clause 28.01;
- Articles 32 à 40.

38.02 Le salarié occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an reçoit à la fin de sa période d'emploi, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à 8 % de son traitement défini à la clause 38.05.

Le salarié occasionnel embauché pour une période d'un (1) an et plus accumule des crédits de vacances conformément aux clauses 23.01 et 23.02. Au cours de la période d'emploi, le salarié occasionnel peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation les jours ou demi-jours de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

À la fin de la période d'emploi, l'employeur rembourse au salarié occasionnel, conformément à la clause 23.04, les crédits de vacances non utilisés.

38.03 Le salarié occasionnel a droit, après avoir avisé l'employeur, de s'absenter pour les motifs suivants :

- a) le jour de son mariage sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : le jour du mariage, sans traitement, à la condition d'y assister;

- c) le décès ou les funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour sans réduction de traitement. Il peut aussi s'absenter pendant quatre (4) autres journées à cette occasion, mais sans traitement;
- d) le décès ou les funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : un (1) jour sans traitement.

38.04 Les clauses 30.01 à 30.20 s'appliquent à la salariée occasionnelle enceinte sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement.

De plus, le salarié occasionnel a droit aux congés prévus aux articles suivants :

- a) paragraphe c) de la clause 30.22 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- b) clause 30.23 : seuls les deux (2) premiers jours sont avec maintien du traitement;
- c) paragraphe b) de la clause 30.24;
- d) paragraphe b) de la clause 30.29;
- e) clause 30.33, à l'exception du premier alinéa.

38.05 Le traitement du salarié occasionnel s'entend du traitement prévu à la clause 33.01 majoré de 11,12 %.

Le taux de traitement pour le travail en heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 11,12 %.

Avis

38.06 L'employeur doit donner au salarié occasionnel ayant accumulé trois (3) mois de service, un avis d'une (1) semaine avant son licenciement ou sa mise à pied si cela survient avant l'expiration de sa période d'emploi.

Liste de rappel des salariés occasionnels du Service alimentaire

38.07 La liste de rappel des salariés occasionnels du Service alimentaire comprend les salariés du Service alimentaire ayant complété la période d'admissibilité ainsi que les salariés à temps partiel ayant exprimé leur disponibilité par écrit.

La période d'admissibilité est de cent quatorze (114) jours de travail effectif.

Cette liste est utilisée pour combler, en priorité, les besoins temporaires de l'employeur.

Les affectations au travail se font par ordre de service et selon la disponibilité du salarié en fonction des horaires de travail affichés.

Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les salariés occasionnels, il doit le faire par classe d'emploi et mettre à pied le salarié ayant le moins de service.

Horaire de travail

- 38.08** L'affectation au travail d'un salarié visé à la clause 38.07 est effectuée à partir de l'horaire de travail qui est affiché au moins une (1) semaine à l'avance.

Un préavis de quarante-huit (48) heures doit être donné au salarié visé par une réduction de son horaire de travail, à défaut de quoi l'employeur maintient son horaire et affecte le salarié à des tâches correspondant à son classement.

Le salarié est considéré disponible pour une affectation comprenant un plus grand nombre d'heures, tant qu'il n'a pas débuté une autre affectation et qu'intervient une période de quarante-huit (48) heures permettant cette modification d'horaire.

Afin de permettre la confection des horaires de travail, un salarié doit signifier à l'employeur une non-disponibilité, et ce, au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue pour l'affichage de l'horaire de travail.

Détermination du rang

- 38.09** Le rang d'un salarié inscrit sur l'une des listes prévues aux clauses 38.07 et 39.01 est déterminé selon le service accumulé à l'exception des heures supplémentaires. Si plusieurs salariés ont un même rang, la date d'embauche prévaut. Si plusieurs salariés ont la même date d'embauche et le même service, l'employeur procédera à un tirage au sort en présence des salariés concernés.

Le rang des salariés est revu annuellement selon les dispositions de la clause 14.09.

Fin d'emploi

- 38.10** Advenant que l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai, il doit lui donner un avis de fin de contrat correspondant à son horaire de travail, conformément à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). Cet avis interrompt la période d'essai à compter de sa date de transmission.

La décision de mettre fin à l'emploi d'un salarié à l'essai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Perte de droits

38.11 Le salarié inscrit sur l'une des listes définies à la clause 38.07 perd ses droits, son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a) cessation définitive d'emploi;
- b) mise à pied d'une durée dépassant douze (12) mois;
- c) défaut de se présenter au travail sans en aviser l'employeur conformément aux dispositions de la convention;

Après plus de quatre (4) refus de respecter son affectation à l'horaire de travail affiché autre que pour un motif jugé valable par l'employeur ou prévu à la convention collective, et ce, au cours d'une même année scolaire.

Remises des listes

38.12 En application du présent article, l'employeur remet au syndicat une copie des listes, au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention. Par la suite, les listes sont mises à jour au 31 mars et remises au plus tard le 15 mai de chaque année.

ARTICLE 39 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES COMÉDIENS

Comédiens occasionnels avec droit de rappel

39.01 Compte tenu des besoins de l'employeur, il y a lieu de créer une liste de salariés occasionnels comédiens avec droit de rappel. Cette liste est composée du personnel comédien qui a accumulé cent quatorze (114) jours de travail effectif.

La liste de rappel est utilisée pour combler, en priorité, les besoins temporaires de l'employeur. Le personnel comédien est appelé à travailler dans les mises en situation qui couvrent toutes les thématiques sociales, et ce, pour toute clientèle confondue.

Les modalités d'affectation des salariés occasionnels comédiens avec droits de rappel se font en respectant l'ordre d'affectation, à la condition qu'ils répondent aux exigences prévues aux mises en situation. Celles-ci auront préalablement été déterminées au terme d'un processus piloté par le chargé de l'encadrement artistique. Avant la fin du processus, un délégué syndical comédien est informé des exigences qui pourraient être retenues, afin qu'il en discute avec le chargé d'encadrement artistique. Les exigences possibles sont :

- a) Être inscrit dans le bassin :
 - 1. Intervention d'amplitude balisée
 - 2. Gestion du comportement (sous réserve d'être déclaré apte par l'examen médical de l'employeur).

- b) Se qualifier dans les bassins :
 - 1. Enquête-interrogatoire
 - 2. Enquête-entrevue
 - 3. Entrevue filmée / interrogatoire vidéo
 - 4. Entrevue avec des jeunes enfants
 - 5. CECAP civil
 - 6. CECAP policier
 - 7. Narration

- c) Le sexe;

- d) L'âge selon la fourchette d'âge apparente;

- e) Détenir un permis de conduire;

- f) Capacité à s'exprimer en anglais.

Une affectation est d'une durée minimale d'une demi-journée (1/2) ou d'une (1) journée. L'employeur s'engage à prévoir aux horaires le temps de préparation requis à l'ensemble des mises en situation.

39.02 Le nombre de mises en situation impliquant l'emploi de la force requérant du menottage se limitera à quatre (4) dans une période continue de trois heures et demie (3,50) ou huit (8) dans une période de sept (7) heures, à raison d'un seul menottage par mise en situation. Cependant, l'employeur peut affecter un comédien, avec son consentement, à des scénarios supplémentaires requérant du menottage. Ces heures seront effectuées en temps supplémentaire.

39.03 D'autres mesures seront prises par l'employeur afin de sensibiliser la clientèle aux aspects de santé et de sécurité de la tâche de comédiens.

39.04 Comédiens occasionnels à l'essai

Après avoir épuisé la liste des comédiens occasionnels avec droit de rappel en raison des critères d'attribution identifiés précédemment, l'employeur utilise un comédien dont le nom apparaît à la liste des comédiens occasionnels à l'essai.

Cette liste comprend les comédiens qui n'ont pas complété leur période de cent quatorze (114) jours de travail effectif leur donnant accès à la liste des comédiens occasionnels avec droit de rappel.

L'employeur ne tient pas compte du service lors de l'attribution d'affectation de ces comédiens. Par contre, le travail est réparti de façon aussi équitable que possible.

Les modalités pour l'attribution des affectations de travail des comédiens occasionnels à l'essai sont les mêmes que celles prévues pour les comédiens occasionnels avec droit de rappel.

39.05 L'employeur s'engage à dispenser une formation spéciale nécessaire à l'accomplissement des mises en situation en gestion du comportement.

L'employeur met également à la disposition des comédiens un local, des équipements adéquats ainsi que les informations relatives à l'entraînement et aux échauffements nécessaires aux comédiens qualifiés dans le bassin en gestion du comportement.

39.06 L'employeur s'engage à maintenir un costumier suffisant et à jour. Le renouvellement des items du costumier est fait annuellement en collaboration avec les comédiens.

L'entretien des items du costumier est assuré par l'employeur. À cet effet, les items nécessitant un entretien sont recueillis à un endroit indiqué par l'employeur.

Horaire de travail des comédiens

39.07 L'affectation au travail d'un salarié occasionnel comédien est effectuée à partir de l'horaire de travail disponible au moins une (1) semaine à l'avance.

Advenant une modification à l'affectation du salarié, l'employeur maintient son horaire et affecte le salarié à des tâches correspondant à son classement.

Afin de permettre la confection des horaires, un salarié doit signifier à l'employeur sa disponibilité par écrit, et ce, au plus tard à 20 h le dimanche précédant la date prévue pour l'affichage de l'horaire de travail.

- 39.08** À deux (2) reprises durant l'année, soit à la fin des mois de juin (pour la période août - décembre) et de novembre (pour la période janvier - juillet), le comédien peut signaler un retrait volontaire d'un bassin.

Malgré ce qui précède, en tout temps, le salarié occasionnel comédien peut se retirer d'une mise en situation, et ce, peu importe la clientèle, sur présentation d'un billet médical qui précise la durée du retrait.

Lors de la mise en place du bassin en gestion du comportement, les comédiens inscrits auront une période de six (6) mois pour se retirer.

Perte de droit définitive

- 39.09** Le salarié inscrit sur la liste de rappel définie à l'article 39.01 perd ses droits, son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a) cessation définitive d'emploi;
- b) mise à pied d'une durée dépassant douze (12) mois;
- c) défaut de se présenter au travail sans en aviser l'employeur conformément aux dispositions de la convention.

Perte de droit provisoire

Au-delà de trois (3) désistements de dernière minute¹, sans motif prévu à la convention collective tel que la maladie, décès ou autre, sur une période d'une année s'échelonnant du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante, le nom du salarié est temporairement déplacé à la fin de l'ordre d'affectation. Cette perte de droit provisoire est maintenue pour les trois (3) périodes d'affectation subséquentes où le salarié a signifié sa disponibilité au travail. Pour le reste de l'année en cours, chaque désistement de dernière minute pour cause de maladie devra être motivé par un billet médical, à défaut de quoi le nom du salarié sera à nouveau temporairement déplacé à la fin de l'ordre d'affectation.

- 39.10** Le salarié occasionnel comédien qui est requis de travailler à des mises en situation dans les bassins en « Intervention d'amplitude balisée » et en « Gestion du comportement » a droit à une prime de 2,00 \$ pour chacune des heures effectuées dans ces types d'affectation.

¹ Le désistement de dernière minute est un désistement qui ne laisse pas une période d'une journée ouvrable complète, soit de 8 h 30 à 16 h 30, précédant la journée de l'affectation, pour permettre à l'employeur de procéder au remplacement.

CHAPITRE 12 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION

40.01 Les annexes et lettres suivantes font partie intégrante de la convention :

Annexe A Plan de classification en vigueur au 31 mars 2016

Annexe B Échelles de traitement du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020

Lettre d'entente numéro 1 : règle s'appliquant aux salariés hors échelles à la suite de l'introduction de la nouvelle structure de classification

Lettre d'entente numéro 2 : relative aux comédiens

Lettre d'entente numéro 3 : relative au retrait des comédiens à des mises en situation

40.02 Sous réserve de la clause 40.03, la convention prend effet à compter du 1^{er} avril 2015 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

40.03 Malgré l'alinéa précédent, la convention demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

40.04 Les dispositions suivantes prennent effet aux dates indiquées :

- Article 33 : Rémunération et versement des gains;
- Article 34 : Allocations et primes;
- Annexe B : Échelles de traitement du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020.

Les sommes et ajustements résultant de la convention seront versés au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième (45^e) jour de sa signature.

ANNEXE A

PLAN DE CLASSIFICATION
EN VIGUEUR AU 31 MARS 2016

Classes d'emploi		Niveau de rémunération
No.	Classes d'emploi	
1201	Instructeur	12
1202	Infirmier	
1101	Technicien en administration, classe principale	11
1102	Technicien en informatique, classe principale	
1103	Technicien en mécanique du bâtiment, classe principale	
1104	Technicien en audiovisuel, classe principale	
1001	Technicien à la planification logistique	10
1002	Comédien au soutien artistique et logistique	
1003	Superviseur de l'hôtellerie	
1005	Régisseur du complexe de tir	
1006	Technicien à l'affectation	
0901	Comédien	
0902	Technicienne en administration, classe nominale	
0903	Technicien en arts appliqués et graphiques	
0904	Technicien en audiovisuel, classe nominale	
0905	Technicien en communication	
0906	Technicien en informatique, classe nominale	
0801	Bibliotechnicien	8
0802	Magasinier, classe principale	
0803	Technicien en diététique	
0701	Agent de bureau, classe principale	7
0702	Agent de secrétariat, classe I	
0703	Chef d'équipe en cuisine	
0704	Préposé aux télécommunications	
0705	Préposé aux véhicules	
0601	Agent de bureau, classe nominale	6
0602	Agent de secrétariat, classe II	
0603	Moniteur en sauvetage aquatique	
0501	Cuisinier	5
0503	Ouvrier d'entretien/maintenance	
0504	Préposé à la reprographie	
0401	Préposé au matériel	4
0301	Aide à la cuisine	3

ANNEXE B

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2015
AU
31 MARS 2020**

Niveau de rémunération 3 :

0301 Aide à la cuisine (ouvrier)

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	15,23 \$	15,46 \$	15,73 \$	16,04 \$	16,04 \$
2	15,84 \$	16,08 \$	16,36 \$	16,69 \$	16,69 \$
3	16,47 \$	16,72 \$	17,01 \$	17,35 \$	17,35 \$
4	17,14 \$	17,40 \$	17,70 \$	18,05 \$	18,05 \$
5	17,82 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$	18,78 \$
6	18,53 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$	19,52 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2015
AU
31 MARS 2020**

Niveau de rémunération 4 :

0401 Préposé au matériel (ouvrier)

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	16,39 \$	16,64 \$	16,93 \$	17,27 \$	17,27 \$
2	17,05 \$	17,31 \$	17,61 \$	17,96 \$	17,96 \$
3	17,72 \$	17,99 \$	18,30 \$	18,67 \$	18,67 \$
4	18,43 \$	18,71 \$	19,04 \$	19,42 \$	19,42 \$
5	19,17 \$	19,46 \$	19,80 \$	20,20 \$	20,20 \$
6	19,94 \$	20,24 \$	20,59 \$	21,00 \$	21,00 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2015
AU
31 MARS 2020**

Niveau de rémunération 5 :

- 0501 Cuisinier (ouvrier)
0503 Ouvrier d'entretien/maintenance (ouvrier)
0504 Préposé à la reprographie

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	17,62 \$	17,88 \$	18,19 \$	18,55 \$	18,55 \$
2	18,33 \$	18,61 \$	18,94 \$	19,32 \$	19,32 \$
3	19,07 \$	19,36 \$	19,70 \$	20,09 \$	20,09 \$
4	19,82 \$	20,12 \$	20,47 \$	20,88 \$	20,88 \$
5	20,62 \$	20,93 \$	21,30 \$	21,73 \$	21,73 \$
6	21,45 \$	21,77 \$	22,15 \$	22,59 \$	22,59 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2015
AU
31 MARS 2020

Niveau de rémunération 6 :

0601 Agent de bureau, classe nominale

0602 Agent de secrétariat, classe II

0603 Moniteur en sauvetage aquatique

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	18,97 \$	19,25 \$	19,59 \$	19,98 \$	19,98 \$
2	19,73 \$	20,03 \$	20,38 \$	20,79 \$	20,79 \$
3	20,51 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$	21,60 \$
4	21,34 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$	22,48 \$
5	22,20 \$	22,53 \$	22,92 \$	23,38 \$	23,38 \$
6	23,08 \$	23,43 \$	23,84 \$	24,32 \$	24,32 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2015
AU
30 MARS 2020**

Niveau de rémunération 7 :

- 0701 Agent de bureau, classe principale
- 0702 Agent de secrétariat, classe I
- 0703 Chef d'équipe en cuisine (ouvrier)
- 0704 Préposé aux télécommunications
- 0705 Préposé aux véhicules

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	20,42 \$	20,73 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,51 \$
2	21,24 \$	21,56 \$	21,94 \$	22,38 \$	22,38 \$
3	22,09 \$	22,42 \$	22,81 \$	23,27 \$	23,27 \$
4	22,97 \$	23,31 \$	23,72 \$	24,19 \$	24,19 \$
5	23,88 \$	24,24 \$	24,66 \$	25,15 \$	25,15 \$
6	24,84 \$	25,21 \$	25,65 \$	26,16 \$	26,16 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2015
AU
30 MARS 2020**

Niveau de rémunération 8 :

801	Bibliotechnicien
802	Magasinier
803	Technicien en diététique

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	21,01 \$	21,33 \$	21,70 \$	22,13 \$	22,13 \$
2	21,74 \$	22,07 \$	22,46 \$	22,91 \$	22,91 \$
3	22,50 \$	22,84 \$	23,24 \$	23,70 \$	23,70 \$
4	23,29 \$	23,64 \$	24,05 \$	24,53 \$	24,53 \$
5	24,11 \$	24,47 \$	24,90 \$	25,40 \$	25,40 \$
6	24,95 \$	25,32 \$	25,76 \$	26,28 \$	26,28 \$
7	25,82 \$	26,21 \$	26,67 \$	27,20 \$	27,20 \$
8	26,71 \$	27,11 \$	27,58 \$	28,13 \$	28,13 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2015
AU
30 MARS 2020**

Niveau de rémunération 9 :

0901	Comédien
0902	Technicien en administration, classe nominale
0903	Technicien en arts appliqués et graphiques
0904	Technicien en audiovisuel, classe nominale
0905	Technicien en communication
0906	Technicien en informatique, classe nominale

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	22,58 \$	22,92 \$	23,32 \$	23,79 \$	23,79 \$
2	23,39 \$	23,74 \$	24,16 \$	24,64 \$	24,64 \$
3	24,20 \$	24,56 \$	24,99 \$	25,49 \$	25,49 \$
4	25,05 \$	25,43 \$	25,88 \$	26,40 \$	26,40 \$
5	25,92 \$	26,31 \$	26,77 \$	27,31 \$	27,31 \$
6	26,83 \$	27,23 \$	27,71 \$	28,26 \$	28,26 \$
7	27,78 \$	28,20 \$	28,69 \$	29,26 \$	29,26 \$
8	28,74 \$	29,17 \$	29,68 \$	30,27 \$	30,27 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

DU 1^{ER} AVRIL 2015
 AU
 31 MARS 2020

Niveau de rémunération 10 :

1001	Technicien à la planification logistique
1002	Comédien au soutien artistique et logistique
1003	Coordonnateur à l'hôtellerie
1005	Régisseur du complexe de tir
1006	Technicien à l'affectation

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	24,33 \$	24,70 \$	25,13 \$	25,63 \$	25,63 \$
2	25,17 \$	25,55 \$	26,00 \$	26,52 \$	26,52 \$
3	26,05 \$	26,44 \$	26,90 \$	27,44 \$	27,44 \$
4	26,96 \$	27,36 \$	27,84 \$	28,40 \$	28,40 \$
5	27,90 \$	28,32 \$	28,82 \$	29,40 \$	29,40 \$
6	28,87 \$	29,30 \$	29,81 \$	30,41 \$	30,41 \$
7	29,89 \$	30,34 \$	30,87 \$	31,49 \$	31,49 \$
8	30,93 \$	31,39 \$	31,94 \$	32,58 \$	32,58 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

DU 1^{ER} AVRIL 2015
 AU
 31 MARS 2020

Niveau de rémunération 11:

- 1101 Technicien en administration, classe principale
 1102 Technicien en informatique, classe principale
 1103 Technicien en mécanique du bâtiment, classe principale
 1104 Technicien en audiovisuel, classe principale

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	27,36 \$	27,77 \$	28,26 \$	28,83 \$	28,83 \$
2	28,46 \$	28,89 \$	29,40 \$	29,99 \$	29,99 \$
3	29,59 \$	30,03 \$	30,56 \$	31,17 \$	31,17 \$
4	30,77 \$	31,23 \$	31,78 \$	32,42 \$	32,42 \$
5	32,01 \$	32,49 \$	33,06 \$	33,72 \$	33,72 \$
6	33,29 \$	33,79 \$	34,38 \$	35,07 \$	35,07 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

DU 1^{ER} AVRIL 2015

AU

31 MARS 2020

Niveau de rémunération 12 :

1201 Instructeur

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	28,98 \$	29,41 \$	29,92 \$	30,52 \$	30,52 \$
2	29,99 \$	30,44 \$	30,97 \$	31,59 \$	31,59 \$
3	31,04 \$	31,51 \$	32,06 \$	32,70 \$	32,70 \$
4	32,12 \$	32,60 \$	33,17 \$	33,83 \$	33,83 \$
5	33,26 \$	33,76 \$	34,35 \$	35,04 \$	35,04 \$
6	34,41 \$	34,93 \$	35,54 \$	36,25 \$	36,25 \$
7	35,62 \$	36,15 \$	36,78 \$	37,52 \$	37,52 \$
8	36,87 \$	37,42 \$	38,07 \$	38,83 \$	38,83 \$

1202 Infirmier

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019
1	28,15 \$	28,57 \$	29,07 \$	29,65 \$	29,65 \$
2	29,14 \$	29,58 \$	30,10 \$	30,70 \$	30,70 \$
3	30,16 \$	30,61 \$	31,15 \$	31,77 \$	31,77 \$
4	31,22 \$	31,69 \$	32,24 \$	32,88 \$	32,88 \$
5	32,30 \$	32,78 \$	33,35 \$	34,02 \$	34,02 \$
6	33,43 \$	33,93 \$	34,52 \$	35,21 \$	35,21 \$
7	34,61 \$	35,13 \$	35,74 \$	36,45 \$	36,45 \$
8	35,81 \$	36,35 \$	36,99 \$	37,73 \$	37,73 \$

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

RÈGLE S'APPLIQUANT AUX SALARIÉS HORS ÉCHELLES À LA SUITE DE L'INTRODUCTION DE LA NOUVELLE STRUCTURE DE CLASSIFICATION

Cette lettre d'entente s'applique aux treize salariés qui deviendront hors échelle à la suite de l'introduction de la nouvelle structure de classification au 31 mars 2012.

Le salarié, dont le taux de traitement le jour précédent la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable selon le cas, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1^{er} avril, le salarié qui était hors échelle au 31 mars précédent, à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre au salarié l'atteinte du niveau de cet échelon.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas précédents, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

La somme forfaitaire horaire est versée à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Cette somme forfaitaire horaire équivaut à 1/1 826,3 de la somme forfaitaire annuelle prévue. Dans le cas d'un salarié dont le titre d'emploi appartient à la catégorie des ouvriers, la somme forfaitaire horaire équivaut à 1/2 021,975 de la somme forfaitaire annuelle prévue. Dans le cas d'un horaire de travail réduit, la somme forfaitaire est réduite au prorata du nombre d'heures travaillées.

Par ailleurs, pour ces salariés devenus hors échelle lors de la mise en place de la nouvelle structure de classification au 31 mars 2012, les écarts de traitement devront être résorbés avant le 31 mars 2017. À cette date, si le salarié a toujours un taux de traitement plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre d'emploi, il intègre le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RELATIVE AUX COMÉDIENS

CONSIDÉRANT que les comédiens désirent réintégrer les mises en situation de niveau d'emploi de la force 2 et 3 suite à leur retrait suivant une plainte déposée à la CSST en 2012;

CONSIDÉRANT que les parties en sont venues à une entente dans le cadre de la négociation de la convention collective quant à la réintégration des comédiens dans ces mises en situation;

Les parties conviennent ce qui suit :

- Le comédien affecté à une mise en situation en gestion du comportement (niveau 2 et 3), doit faire des exercices d'échauffement musculaires avant le début de son quart de travail. Pour ce faire, il a droit à une période de dix (10) minutes rémunérées par demi-journée.
- Si l'affectation du comédien est en avant-midi et que la mise en situation en gestion du comportement n'a pas lieu immédiatement au début de sa journée de travail, le comédien pourra faire cette période d'exercices d'échauffement musculaires durant sa pause et dix (10) minutes seront ajoutées à sa journée de travail.
- Si ces périodes d'exercices d'échauffement musculaires ont pour effet de prolonger la journée de travail du comédien au-delà de sept (7) heures, il sera rémunéré en vertu de l'article 22 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

RELATIVE AU RETRAIT DES COMÉDIENS À DES MISES EN SITUATION

Malgré l'article 39.08, les retraits à la pièce de mises en situation des épreuves certificatives au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), appartenant exclusivement au bassin *Intervention d'amplitude balisée*², déclarés et, en vigueur au moment de la signature de la convention collective sont maintenus pour les comédiens concernés. Ces droits demeurent en vigueur uniquement pour la durée de la convention collective.

Les comédiens concernés sont :

- Barbeau, Denis
- Beaudoin O'Bomsawin, Kevin
- Cossette, Andréanne
- Ménard, Hélène
- Rivard, Élise

² Réfère au bassin *Emploi de la force, niveau 1* dans la convention collective SFPQ-ENPQ 2011-2015

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 14 octobre 2016

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE
DU QUÉBEC

SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE
DU QUÉBEC INC.


YVES GUAY
Directeur général


CHRISTIAN DAIGLE
Président général


ISABELLE LAJOIE
Directrice des ressources humaines


CARL OUELLET
Secrétaire général


MARIE-CLAUDE FRÈVE
Responsable de la dotation et
du développement


LUCE MICHAUD
Conseillère à la négociation


JOHANNE VACHON
Présidente par intérim de la section
locale

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE
DU QUÉBEC INC**

(ci-après appelé : SFPQ)

et

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

(ci-après appelée : l'École)

LETTRE D'ENTENTE

**Concernant la réouverture de la convention collective
(art. 107 du code du travail)**

CONSIDÉRANT que l'École et le SFPQ sont présentement en négociation pour le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT la requête no. QC-2014-4586 déposée par le Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec (ci-après : SPGQ) visant l'inclusion des instructeurs en vertu de l'article 39 du *Code du travail*;

CONSIDÉRANT que dans l'hypothèse où le Tribunal administratif du Travail, saisi de cette requête, la rejette, les instructeurs demeureront alors assujettis au certificat d'accréditation détenu par le SFPQ;

CONSIDÉRANT que la rémunération globale des instructeurs demeure le seul sujet qui n'a pas fait l'objet d'une entente entre les parties dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT le désir des parties d'en arriver à une entente de principe pour le renouvellement de la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties reconnaissent que la rémunération globale des instructeurs est assujettie aux modalités qui sont applicables aux instructeurs selon l'entente de principe à intervenir pour le renouvellement de la convention collective, sous réserve des modalités qui suivent.
3. Dans les trente (30) jours de la réception de la décision du Tribunal administratif du Travail dans le dossier no. QC-2014-4586, rejetant la requête du SPGQ, le cas échéant,

les parties conviennent d'entreprendre des discussions pour conclure sur la rémunération globale des instructeurs visés par la requête.

4. Il est entendu que les discussions reprendront alors dans l'état où elles se sont terminées au moment de la signature de la présente lettre d'entente.
5. Ces travaux seront menés au Comité de relations professionnelles prévu à la convention collective, selon un mode de fonctionnement à déterminer par ce Comité.
6. Toute modification des conditions de travail, acceptée par écrit par les parties et découlant de ces discussions, constitue un amendement à la convention collective applicable, le cas échéant.
7. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de l'entente de principe à intervenir entre les parties, et conséquemment, de la convention collective.

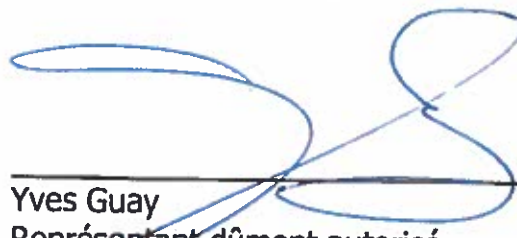
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ EN DATE DU 14 OCTOBRE 2016 :

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE
DU QUÉBEC INC**



Mélanie Déziel
Représentant dûment autorisé

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC



Yves Guay
Représentant dûment autorisé