

**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.

2020-2026

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	11
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL.....	11
ARTICLE 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES.....	14
ARTICLE 7 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	16
CHAPITRE 3 : MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	17
ARTICLE 8 - MESURES ADMINISTRATIVES.....	17
ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	20
CHAPITRE 4 : PRATIQUE ADMINISTRATIVE	21
ARTICLE 10 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	21
ARTICLE 11 - COSTUMES ET UNIFORMES.....	22
ARTICLE 12 - SOUS-TRAITANCE.....	23
CHAPITRE 5 : ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	24
ARTICLE 13 - PROBATION ET RÉGULARISATION D'EMPLOI.....	24
ARTICLE 14 - SERVICE CONTINU ET SERVICE.....	25
ARTICLE 15 - CLASSEMENT ET CLASSIFICATION.....	27
ARTICLE 16 - APPRÉCIATION.....	32
ARTICLE 18 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	35
CHAPITRE 6 : SÉCURITÉ D'EMPLOI	36
ARTICLE 19 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	36
ARTICLE 20 - SURPLUS DE PERSONNEL	37
CHAPITRE 7 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	40
ARTICLE 21 - PRESTATION DE TRAVAIL	40
ARTICLE 22 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	45
ARTICLE 23 - VACANCES ANNUELLES.....	48
ARTICLE 24 - CONGÉS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	52
ARTICLE 25 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	53
ARTICLE 26 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	55
ARTICLE 27 - CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	56
ARTICLE 28 - CONGÉS SANS TRAITEMENT	57

CHAPITRE 8 : RÉGIMES COLLECTIFS.....	65
ARTICLE 29 - RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	65
ARTICLE 30 - DROITS PARENTAUX	75
ARTICLE 31 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES.....	88
ARTICLE 32 - RÉGIME DE RETRAITE	90
CHAPITRE 9 : RÉMUNÉRATION	91
ARTICLE 33 - RÉMUNÉRATION ET VERSEMENT DES GAINS.....	91
ARTICLE 34 - ALLOCATIONS ET PRIMES.....	95
ARTICLE 35 - FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	99
CHAPITRE 10 : GRIEFS ET ARBITRAGE.....	100
ARTICLE 36 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	100
ARTICLE 37 - ARBITRAGE.....	101
CHAPITRE 11 : CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS	102
ARTICLE 38 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES.....	102
ARTICLE 39 - CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL COMÉDIEN.....	106
CHAPITRE 12 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	109
ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION	109
ANNEXE A.....	110
ANNEXE B.....	111
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	122
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	123
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	124
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	125
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	126
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	129
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7	130
LETTRE D'ENGAGEMENT	131

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1 - INTERPRÉTATION

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

1° **AFFECTATION**

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

2° **ANNÉE SCOLAIRE**

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

3° **BASSIN**

Bassin en interventions d'amplitude balisée

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

Bassin en gestion du comportement

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 la personne apprenante. Ces mises en situation demandent à la personne comédienne l'amplitude nécessaire afin de répondre aux choix de la personne apprenant de façon logique en regard de la communication tactique et de l'emploi de la force.

4° **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° **CONVENTION**

La présente convention collective.

6° **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° CATÉGORIE D'EMPLOI

Les catégories d'emploi sont :

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

8° CONJOINTS

Les personnes,

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et 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, la personne salariée liée par un mariage ou une union civile, qui ne cohabite pas avec son épouse ou son époux, peut désigner ce dernier comme sa personne conjointe aux fins du régime d'assurance maladie. Il peut aussi désigner, en lieu et place de son épouse ou son époux, une autre personne si celle-ci répond au statut de personne conjointe.

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 personne conjointe.

De plus, lors du décès de la personne salariée, le statut de conjoint ou conjointe ne s'applique pas si la personne salariée ou la personne qu'elle présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était mariée à une autre personne.

9° EMPLOI À TEMPS PLEIN

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

11° EMPLOI RÉGULIER

Emploi pour lequel les services d'une personne salariée régulière 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 de la personne salariée, de son conjoint ou sa conjointe ou des deux, domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée 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'élève dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, dans le cadre du régime d'assurance maladie prévu à l'article 29, c'est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint ou conjointe âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein à titre d'élève dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si cette personne était mineure ; ou
- c) quel que soit son âge, si cette personne a été frappée d'invalidité totale alors qu'il elle satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeurée 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'élève 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 une personne salariée 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 une personne salariée 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 une personne salariée régulière 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° PERSONNE SALARIÉE

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

21° PERSONNE SALARIÉE EN PROBATION

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

22° PERSONNE SALARIÉE OCCASIONNELLE

Personne embauchée pour :

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

23° PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE

Personne salariée 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) personne salariée occasionnelle ;
- b) personne salariée en probation ;
- c) personne salariée régulière.

26° SUPÉRIEURE OU 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 l'employeur auprès de la personne salariée. Il s'agit d'une personne de niveau-cadre.

27° SUPÉRIEURE OU 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 de la personne salariée.

28° SYNDICAT

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

29° UNITÉ ADMINISTRATIVE

Regroupement du personnel travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur ou supérieur immédiat.

30° UNITÉ DE NÉGOCIATION

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

31° FORCE MAJEURE

Désigne tout cas urgent ou imprévisible et incontrôlable (foudre, feu, tempête, inondation, panne d'électricité, pandémie, maladie infectieuse, ou autre).

1.02 Les dispositions ou articles de la convention en contravention avec une loi ou un règlement d'ordre public seront remplacés en faisant les adaptations nécessaires, et 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 personnes salariées.

Cependant, la convention ne s'applique pas à la personne étudiante 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'une personne salariée de l'unité de négociation et indique les motifs de cette exclusion.

2.03 Une personne salariée qui exerce les fonctions d'une supérieure ou 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 exclue 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 la personne porte-parole du syndicat local et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Si une personne salariée se croit lésée 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 la personne salariée 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 elle 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 Toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne. Il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants et représentantes respectifs contre une personne salariée 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 personnel 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 Toute personne salariée 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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 la personne salariée. 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 une personne salariée d'utiliser la procédure de règlement des griefs prévus à l'article 36.
- 4.07 Malgré le délai prévu à l'article 36.03, tout grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans les deux (2) ans de l'évènement ou de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.

4.08 Si un arbitre de griefs juge que la personne salariée a été victime de harcèlement et que l'employeur a fait défaut de respecter à ses obligations prévues à l'article 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 la personne salariée ;
- b) payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu ;
- c) prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
- d) verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux ;
- e) verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi ;
- f) financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine ;
- g) modifier le dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement.

4.09 Les paragraphes b), d) et f) de l'article 4.08 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée 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 l'article 4.08, que le harcèlement ait entraîné chez la personne salariée 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 de la personne salariée 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 pas de grève, ni d'arrêt temporaire, ou de ralentissement de travail, ni de journée d'étude, ni aucune action similaire de la part du personnel ;
- c) ni le syndicat ni une personne salariée 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 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

4.13 Le personnel 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** Une personne salariée 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 membres du personnel en difficulté.

L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide.

Ce programme a pour but d'aider le personnel 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 personnes salariées d'utiliser ou non les différents services offerts ;
 - b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'une personne salariée bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus ;
 - c) l'absence de préjudice causé à la personne salariée 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 personnes salariées qui ont recours à des services spécialisés d'aide.
- 4.18** L'employeur consulte le syndicat par l'entremise du comité des relations de travail, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer le personnel. L'employeur discute au comité de l'application du programme d'aide et il fournit annuellement à la demande de la partie syndicale, 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 de la personne salariée 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 une personne cotisante. 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 de la personne salariée, tout changement dans le montant à déduire du traitement de cette personne prend effet à compter de la date d'entrée en application du changement de traitement.
- 5.04** Dans le cas d'une personne salariée embauchée 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 chacune des personnes salariées son nom et prénom, son numéro d'assurance sociale, son adresse domiciliaire, son classement, son statut, sa date d'entrée en fonction, sa 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 de la personne visée, 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 la personne salariée au moment où cette dernière quitte son emploi, et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à la personne salariée 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'une personne salariée.

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 une personne salariée cesse d'être régie 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 une personne porte-parole du syndicat 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 personnes salariées.

- 5.11** Le syndicat, par ses représentants et représentantes dûment autorisés, peut remettre aux personnes salariées, 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 personnes salariées à son emploi.

- 5.14** L'employeur fournit à la personne salariée 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 à la personne salariée sous enveloppe scellée.

Réunion syndicale

- 5.16** À la demande d'une personne porte-parole du syndicat local, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de personnes salariées sur les lieux du travail, et ce, en dehors des heures normales de travail.

- 5.17** Une personne porte-parole du syndicat local peut également rencontrer une personne salariée 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 suivants 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 et représentantes, porte-parole du syndicat local.
- 6.02** Une personne porte-parole du syndicat 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 le temps requis, sans réduction du traitement prévu à l'article 33.01, à l'occasion :
- a) d'une séance de négociation et de conciliation de la convention : deux (2) représentants et représentantes ;
 - b) d'une rencontre dans le cadre de la procédure de règlement des griefs prévus à l'article 36 : un (1) représentant ou une représentante ;
 - c) d'une audition devant un arbitre de griefs ou un tribunal administratif : un (1) représentant ou une représentante ;
 - d) d'une réunion du comité de relations professionnelles : deux (2) représentants et représentantes ;
 - e) d'une séance de vulgarisation de la convention collective (une [1] fois tous les deux [2] ans, l'ensemble des porte-parole locaux).
- 6.03** Une personne représentant le 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 une personne salariée dans la formulation et la présentation d'un grief ou accompagner, le cas échéant, une personne salariée conformément à la convention.
- 6.04** Une personne porte-parole du syndicat 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 personnes salariées.
- En pareil cas, l'employeur maintient le traitement et les avantages de la personne représentant du syndicat local, sous réserve, que le traitement brut de la personne salariée 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 personnes salariées absentes, 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** La personne salariée régulière élue ou nommée 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.

La personne salariée occasionnelle élue ou nommée à une fonction à temps plein au syndicat peut, après avoir avisé l'employeur au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance, obtenir une libération à temps plein aux conditions convenues entre le syndicat et l'employeur. L'absence de la personne salariée ainsi libérée n'interrompt pas le cumul de service.

Pour les salariés à temps partiel, le service se cumule selon la moyenne des heures effectuées durant les 12 derniers mois.

La personne salariée ainsi libérée 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, la personne salariée 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, la personne salariée réintègre son emploi ou un emploi équivalent à sa classe d'emploi et son rang d'ancienneté selon le service cumulé. Si son emploi a été aboli, cédé, ou si elle a été supplantée, l'article 20 s'applique pour elle.

- 6.06** La personne représentante ou représentant du syndicat local ou la personne salariée, 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 et représentantes par partie. Le syndicat désigne au moins deux (2) personnes salariées 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** Une personne salariée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à l'employeur. La personne salariée peut également consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant ou d'une représentante de l'employeur. À cette occasion, il peut se faire accompagner, s'il le désire, par une personne porte-parole du syndicat local.

Sous réserve des clauses 8.02 et 16.04, la personne salariée peut déposer sa version des faits à un document apparaissant à son dossier. Lorsqu'un membre du personnel 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'une personne salariée sur ses obligations.

Les faits mentionnés dans l'avertissement ne peuvent être considérés avoir été admis par la personne salariée, si celle-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'une personne membre du personnel ne lui est opposable. Il 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 une personne salariée 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'une personne salariée se présente au travail et qu'elle est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, l'employeur ou toute autre personne en autorité peut la relever provisoirement de ses fonctions.

Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne salariée dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne salariée 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, une personne salariée ne peut pas être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 8.03 ou la non-application de l'article 8.03 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévus à l'article 36. Cette possibilité de grief constitue pour la personne visée 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 la personne salariée à un autre emploi pourvu qu'elle soit qualifiée pour le faire.

Réorientation professionnelle, rétrogradation et congédiement administratif

- 8.06** La réorientation professionnelle et la rétrogradation sont des mesures administratives par lesquelles une personne salariée régulière 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'une personne salariée régulière ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de sa classe d'emploi, elle 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), la personne salariée régulière 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, elle peut, si sa lésion professionnelle est consolidée, demander un reclassement ou une réorientation professionnelle au cours de la période prévue à l'article 29.13 en indiquant la classe d'emploi qu'elle envisage.

- 8.08** L'employeur donne suite à la demande de reclassement ou de réorientation professionnelle de la personne salariée à la condition qu'elle 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, la personne salariée doit avoir fait l'objet d'un examen médical par la ou le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivants la demande de la personne salariée attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

- 8.09** À défaut pour la personne salariée de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de se conformer au deuxième alinéa de l'article 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 de la personne salariée à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée qui satisfait aux exigences de l'article 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 de la personne salariée rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation en vertu de l'article 8.10, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de la personne concernée ;
- b) dans le cas d'une rétrogradation ou d'une réorientation professionnelle d'une personne salariée pour cause d'invalidité, tel que le prévoit la clause 8.07, sauf s'il s'agit d'une personne visée à l'article 31, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel la personne salariée 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 elle est rétrogradée ou réorientée.

- 8.12** Lorsqu'en application des clauses 8.07 à 8.11, l'employeur attribue un nouveau classement à une personne salariée 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 la personne visée a formulé son grief dans le délai imparti.

- 8.13** La personne salariée 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 une personne salariée peut faire l'objet d'un grief de sa part.
- 9.02** Toute mesure disciplinaire doit lui être transmise par écrit 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 personne 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 personne salariée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

- 9.04** La personne salariée convoquée par l'employeur à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement reçoit un avis de quarante-huit (48) heures précisant l'heure et l'endroit de la rencontre.
La personne visée peut exiger la présence d'une personne porte-parole du syndicat local.
- 9.05** Aucune réprimande inscrite au dossier d'une personne salariée 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 de cette personne.

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 de la personne visée.

L'employeur verse au dossier de cette personne, 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 membres du personnel.
- 10.02** L'employeur et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail, collaborer au maintien de conditions de bien-être, de santé et de sécurité conformément aux lois et règlements en vigueur.
- 10.03** L'employeur s'engage à maintenir, dans sa forme actuelle, le comité de santé et de sécurité du travail. Toute proposition de modification à la composition ou au mode de fonctionnement de ce comité doit être préalablement discutée au comité de relations de travail prévu à l'article 7.

Les porte-parole du syndicat local faisant partie du comité de santé et de sécurité du travail ainsi que la personne salariée intervenant le cas échéant comme représentant ou représentante à la prévention bénéficient durant l'exercice de ses fonctions de la protection prévue à l'article 3.03.

ARTICLE 11 - COSTUMES ET UNIFORMES

- 11.01** L'employeur fournit gratuitement à la personne visée tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 11.02** L'uniforme ou les 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 les 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 personnes visées, 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 de travail 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 de personnes susceptibles d'être affectées, 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.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut avoir recours à de la sous-traitance pour combler l'équipe de serveurs et de serveuses lorsque le nombre du personnel du service alimentaire n'est pas suffisant pour tenir une activité. L'employeur informe le comité de relation de travail.

De plus, l'employeur peut avoir recours à de la sous-traitance lors de banquet après s'être assuré que le nombre du personnel du service alimentaire n'est pas suffisant pour constituer une équipe de travail complète.

CHAPITRE 5 : ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

ARTICLE 13 - PROBATION ET RÉGULARISATION D'EMPLOI

13.01 Toute personne salariée embauchée dans un emploi régulier, conformément à l'article 17, acquiert le statut de personne salariée régulière, si elle est maintenue 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 personnel occasionnel dont l'employeur a retenu la candidature conformément à l'article 17, dans un emploi transformé en emploi régulier, acquiert son statut de personne salariée régulière, si elle est maintenue 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 d'emploi d'occasionnel immédiatement antérieur 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'une personne salariée en probation au cours ou à la fin de la période de probation prévue à l'article 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'une personne salariée en probation au cours ou à la fin de la période de probation prévue à l'article 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 de travail, la liste des emplois occasionnels qu'il veut voir régulariser, à l'exception des personnes comédiennes. L'employeur doit faire connaître sa décision au syndicat dans les trente (30) jours de la tenue du CRT. 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'une personne 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'une personne salariée régulière ou 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 ouvrières 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 La personne salariée régulière ou 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 La personne salariée régulière ou 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** La personne salariée régulière ou en probation perd son service continu et son emploi dans les cas suivants :
- a) lorsqu'elle est mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs ;
 - b) lorsqu'elle est congédiée ;
 - c) lorsqu'elle 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'une personne salariée en probation acquiert le statut de personne salariée régulière, elle peut faire reconnaître le service accumulé comme personne occasionnelle 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'une personne salariée 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 ouvrières 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 6, 7 et les congés prévus en 30 et 31 n'interrompent pas le cumul du service.

- 14.08** Une personne salariée occasionnelle perd son service dans les cas suivants :
- a) lors d'une cessation définitive d'emploi ;
 - b) lorsqu'elle est mise 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 de la personne concernée.

ARTICLE 15 - CLASSEMENT ET CLASSIFICATION

CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emploi à l'embauche

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

La personne salariée est informée 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 de la personne salariée 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'une nouvelle personne 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, la nouvelle personne salariée 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** Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée au premier échelon de la classe.

- 15.06** Toutefois, une personne salariée 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 de cette personne peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises et exigences normales de cette classe d'emploi.

La personne salariée, 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 une personne salariée régulière, 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 personnes salariées, une (1) année d'expérience est égale à deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif à taux régulier. Elle 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 ouvrières et à sept (7) heures pour les autres catégories de personnel.

Exception applicable à la personne salariée en progression salariale qui, avant sa nomination, a été une personne salariée occasionnelle dans la même classe d'emplois et au même échelon.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de la personne salariée occasionnelle embauchée à titre de personne salariée régulière dans la même classe d'emploi et au même échelon est la date à laquelle celle-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'expérience à cet échelon.

- 15.08** La date d'admissibilité à l'avancement d'échelon de la personne salariée régulière titulaire d'un emploi à temps plein est la date où la personne justifie une année complète d'expérience.

Pour les autres membres du personnel, l'avancement d'échelon est accordé dès qu'ils ont effectué les deux cent vingt-huit (228) jours de travail effectif à taux régulier étant entendu qu'ils ne peuvent accumuler plus de deux cent vingt-huit (228) jours de travail à l'intérieur de douze (12) mois. Ces personnes devront 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 à la personne salariée régulière 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** La personne salariée, 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 la personne salariée ;
- c) avoir été terminées et sanctionnées après l'entrée en fonction de la personne salariée 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.

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

Classement d'une personne salariée à la suite d'une promotion

- 15.10** Lors de la promotion d'une personne salariée régulière à une classe d'emploi dont l'échelle de traitement comporte des échelons et des taux de traitement, le taux de traitement de cette personne promue 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, la personne salariée promue 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** Une personne salariée qui demande un reclassement doit remplir le formulaire prévu à cette fin et le remettre à son supérieur immédiat avec copie à la DPSC et au Syndicat. S'il est en droit d'obtenir ce reclassement, il se voit reclassé sans affichage.

Lorsqu'une personne salariée est reclassée, elle 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 elle conserve le taux de traitement qu'elle

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 de travail. Dans les trente (30) jours suivants, un CR 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 l'article 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 la 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 la ou les personnes salariées concernées.

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 l'article 15.12.

La situation d'une personne salariée 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 l'article 15.15, au choix de la personne visée.

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 personnes salariées visées sont intégrées dans leur nouveau niveau de rémunération correspondant soit à leur expérience reconnue au moment de leur intégration,

soit au même échelon que celui qu'elles détenaient avant cette réévaluation ou à l'échelon leur assurant un traitement immédiatement supérieur. L'option retenue étant la plus bénéfique pour le personnel visé.

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 personnes salariées sont intégrées 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'elles détenaient, les personnes bénéficient alors des dispositions prévues pour les personnes salariées hors échelle.

Modifications des attributions principales et habituelles d'une personne salariée en cours de convention

- 15.15** Sous réserve des dispositions prévues au second alinéa de l'article 15.13, la personne salariée qui prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées d'elles-mêmes ne correspondent plus à son titre ou sa classe d'emploi doit en adresser une demande à son supérieur avec copie à la DPSC et au Syndicat. La demande doit être faite sur le formulaire prévu à cette fin en précisant les attributions principales et habituelles qu'elle estime, ne pas correspondre à son titre ou sa classe d'emploi, avec copie conforme à la Direction des personnes, de la santé et de la culture. À défaut, pour la supérieure ou 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, la personne visée 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 de la personne salariée 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 occupé par la personne en cause, il doit donner droit au grief sans autre formalité.

ARTICLE 16 - APPRÉCIATION

16.01 L'appréciation du rendement est une évaluation par sa supérieure ou son supérieur immédiat des résultats du travail de la personne salariée 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 de travail.

16.02 L'appréciation du rendement de la personne salariée régulière 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 membres du personnel, l'appréciation se fait au plus tard avant la date qui justifie d'une (1) année d'expérience additionnelle. Dans le cas de la personne salariée en probation, l'appréciation s'effectue deux (2) fois à l'intérieur de la période prévue à l'article 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 la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne salariée. Le contenu de l'appréciation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre les deux parties.

Une copie du formulaire est remise à cette personne, laquelle signe l'original pour attester qu'elle en a reçu copie. La personne salariée qui refuse de signer l'original de son formulaire est considérée comme ayant reçu sa copie à la date à laquelle sa supérieure ou 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, la personne salariée dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à sa supérieure ou son supérieur ses commentaires sur l'appréciation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier de cette personne. Si dans ce délai de trente (30) jours la personne salariée conteste ainsi les faits sur lesquels son appréciation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par cette même personne.

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

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

ARTICLE 17 - EMPLOIS VACANTS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 17.01** Lorsque l'employeur comble un emploi régulier nouvellement créé ou définitivement vacant couvert par la convention, il en avise le personnel par mode d'affichage et ces personnes 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 l'article 17.02 et 17.05.

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

- a) Une personne salariée régulière de la même classe d'emploi que celle à pourvoir, à la condition qu'elle réponde aux qualifications requises et aux exigences particulières.
 - b) S'il y a plus d'une personne salariée régulière, de la même classe d'emploi, qui répond aux qualifications requises et aux exigences particulières, le poste sera pourvu par la personne intéressée ayant cumulé le plus de service continu.
 - c) A compétence équivalente, toute autre personne salariée qui répondra aux qualifications requises et aux exigences particulières.
 - d) À une candidate ou un candidat à l'externe.
- 17.04** Une personne salariée régulière à laquelle 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, la personne peut renoncer à ce poste et réintégrer le poste qu'elle 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 la personne salariée au poste qu'elle occupait avant sa nomination, sans préjudice aux droits de cette personne. Dans ce cas, l'employeur informe la personne visée des motifs de sa décision.
- 17.05** Lorsque les opérations de l'employeur nécessitent de pourvoir un emploi par l'embauche d'une personne salariée occasionnelle, l'employeur s'engage à favoriser la mobilité interne de ses personnes salariées régulières par le biais d'affichage de ces postes. Cette mobilité a pour but de permettre aux personnes salariées régulières 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) la personne salariée, le cas échéant, retenue à la fin du processus de sélection est tenue d'accepter l'emploi pour la totalité de sa durée et de ces 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 ;

- a) pendant la durée de cet emploi, la personne visée bénéficie des conditions prévues à l'article 15.10 ;
- b) l'emploi régulier devenu temporairement vacant est comblé par une personne salariée occasionnelle ;
- c) à la fin de cet emploi, la personne salariée régulière 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 ou à la porte-parole du syndicat local, dans les sept (7) jours qui suivent la fin de la période d'inscription, le nom des personnes qui ont posé leur candidature.

17.07 L'employeur rencontre toutes les personnes candidates qui ont postulé sur un appel de candidatures afin de l'informer de son admissibilité ou non ou de sa décision de retenir ou non sa candidature. Après avoir appliqué l'ordre de priorité prévu à l'article 17.03, l'employeur donne une réponse écrite au personnel de l'interne non retenu avant de répondre aux personnes candidates de l'externe.

17.08 Toute autre personne à l'emploi de l'employeur dont la candidature est retenue pour pourvoir un poste vacant est intégrée à l'unité de négociation et son service continu ou son service est maintenu.

17.09 La personne salariée ne peut se voir refuser son nouvel emploi pour la seule raison que sa supérieure ou son supérieur immédiat refuse de le libérer.

17.10 La personne salariée concernée par les précédentes dispositions, et qui s'estime lésée à la suite de l'application par l'employeur des dispositions ci-haut énoncées, peut recourir à la procédure de règlement de grief, 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 du personnel 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 personnes salariées.

L'école favorise la polyvalence des instructrices et instructeurs réguliers en leur permettant de se développer dans leur champ d'expertise pour œuvrer auprès d'autres clientèles. Cependant, cette polyvalence ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre du personnel régulier affecté dans une même discipline et dans un même programme à moins de 50 %.

18.03 Les activités de formation s'entendent de toute activité de mise à jour des connaissances ou habiletés, de perfectionnement, de recyclage ou de toute autre activité visant à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée 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 de travail (CRT) 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 au personnel qui n'a pas bénéficié de développement des ressources humaines dans leurs champs de compétence au cours des trois (3) dernières années.

Les personnes salariées font leur demande de formation selon la directive en vigueur. Les demandes refusées seront motivées au syndicat en CRT.

18.05 Malgré ce qui précède, l'école priorise le développement des ressources humaines des personnes salariées régulières.

18.06 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 la personne salariée 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'une personne salariée.
- 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 personnes salariées touchées 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 personnes salariées régulières.

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 une personne salariée pour manque de travail.

Événements déclencheurs

20.02 Une personne salariée peut être mise 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 personnel, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois disponibles pour un corps d'emploi devient inférieur au nombre de personnes salariées régulières 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 salariée ou 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 une autre personne salariée 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, au personnel 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 l'article 20.02.

La personne salariée ainsi identifiée qui est déclarée surplus de personnel peut supplanter la personne salariée 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.

La personne salariée supplantée, conformément à l'alinéa précédent, peut à son tour supplanter la personne salariée 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.

La personne salariée régulière qui est effectivement déclarée surplus de personnel suite à l'application de la procédure précédente peut, à son choix :

- a) demander une prime de séparation conformément à l'article 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 La personne salariée qui a choisi l'option b) de l'article 20.03 est maintenue en emploi pour une période, dite de stabilité d'emploi, équivalent à un (1) mois par année de service continu acquis par la personne salariée jusqu'à un maximum de six (6) mois.

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

20.05 La personne salariée dont le nom a été inscrit sur une liste de rappel spécifique, conformément au paragraphe b) de l'article 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 à la personne salariée un avis écrit de rappel au travail dans les dix (10) jours avant la date où la personne salariée doit se présenter au travail.

20.06 La personne salariée rappelée au travail reçoit le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

20.07 La personne salariée sur la liste de rappel est rayée 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 l'article 20.03.

20.08 La personne salariée 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 une personne salariée qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi. En ce cas, la personne salariée perd son lien d'emploi avec l'employeur et son nom est rayé de la liste de rappel.

20.09 Si plusieurs personnes salariées 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) personnes salariées 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, la personne salariée conserve et accumule son service continu.

20.11 La personne salariée qui a choisi l'option a) de l'article 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 personne salariée régulière ou en probation, dont la semaine normale est à temps plein, est assurée d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38,75) pour les ouvrières et 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 ouvrières et ouvriers et de sept (7) heures pour les autres catégories de personnel.

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

- a) ouvrières et ouvriers (7) heures et dix-huit (18) heures pour les ouvrières et 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 personne salariée régulière ou en probation à temps partiel est assurée 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 au personnel occasionnel.

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

- a) La semaine normale de travail d'une personne salariée régulière ou en probation dont la semaine normale est à temps plein, après entente formelle entre la personne salariée, 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 la personne visée, 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 personnes salariées 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 personnes salariées concernées 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** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de pause santé de quinze (15) minutes par période de travail continu de six heures et demie (6,50) ou plus, sauf si la nature de sa fonction comporte de travailler pendant cette période.

La personne salariée a droit à une période de pause santé de quinze (15) minutes par période de travail continu 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 l'article 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 la personne salariée concernée 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 l'article 21.01 devront respecter les conditions suivantes :

- a) la personne salariée régulière 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 l'article 21.06 doit informer chaque personne salariée de toutes les factions où il est requis de travailler ou d'être en disponibilité durant la période visée. La personne salariée doit être informée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son affectation à une nouvelle faction ;
- c) la personne salariée 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 de la personne salariée 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) toute personne salariée 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 de la personne salariée, 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 personnel régulier à temps partiel et par la suite à la personne salariée occasionnelle 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, la personne salariée 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 à la personne salariée 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, la personne salariée concernée est rémunérée 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 à la personne salariée 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 déterminantes quand et comment la personne salariée 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'une personne salariée à temps réduit, c'est-à-dire celles d'une personne salariée 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 la personne salariée régulière titulaire d'un emploi à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne salariée à temps réduit ;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien de la personne salariée ;
 - c) que durant le congé compensatoire, la personne salariée visée 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 à la personne salariée 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, la personne salariée remet le traitement versé en trop ;
 - d) l'adhésion de la personne salariée à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 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 de la personne salariée 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 l'article 29.23.
- Le crédit de congé maladie octroyé à la personne salariée 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 de la personne salariée à temps plein pour ce mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne salariée 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 la personne salariée assujettie 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.

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

Remplacement, surcroît de travail temporaire

- 21.17** Les heures en remplacement ou en surcroît de travail temporaire seront offertes en priorité aux personnes salariées à temps partiel régulier de la même classe d'emploi.

ARTICLE 22 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

22.01 Tout travail requis d'une personne salariée 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 ouvrières et les ouvriers, le travail qu'une personne salariée doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins ne sont 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, une personne salariée est requise de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

Pour la personne salariée régulière et 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) travaillés à taux normal pendant la même semaine pour les ouvrières et 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 de la personne salariée qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de la personne salariée.

22.02 La personne salariée 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 à la personne salariée. Au terme de chaque année de référence du 1^{er} avril au 31 mars, les crédits horaires accumulés par la personne salariée et non utilisés sont reportés et pris au cours de l'année de référence suivante. Toutefois, la personne salariée 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 l'article 22.05.

22.04 Malgré les clauses 22.02 et 22.03, l'employeur peut décider du remboursement des crédits horaires accumulés ou partis 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 suivants 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 à la personne salariée sont payés à taux normal selon le taux horaire de traitement de la personne salarié, tel qu'il est défini à l'article 33.01.

- 22.06** Lorsqu'une personne salariée est requise 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, elle 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. Elle peut aussi, pour prendre cette demi-heure (0,50), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celle-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 la personne salariée 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** La personne salariée qui n'a pas été requise au préalable de revenir travailler et qui est rappelée pour effectuer du travail reçoit un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

La personne salariée qui a été requise 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 de la personne salariée. 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.

La personne salariée qui est requise 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 de la personne salarié.

- 22.08** Le travail en heures supplémentaires dans une unité administrative est confié en priorité au personnel 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. L'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles à tour de rôle selon la liste d'ancienneté de façon à le répartir équitablement. Aux fins, de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert.

Nonobstant ce qui précède, le temps supplémentaire effectué immédiatement avant ou après la journée de travail normale et qui permet de compléter une activité de formation n'est pas considéré dans la répartition équitable.

Le syndicat reçoit tous les mois, les listes des heures supplémentaires effectuées par unité administrative.

Travail à l'extérieur du port d'attache

- 22.09** Les heures que la personne salariée 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 la personne salariée 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'une personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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, la personne salariée est réputée absente avec traitement :

- a) durant les vingt-et-une (21) semaines du congé de maternité, les prolongations du congé de maternité prévue à l'article 30.10, les congés spéciaux prévus aux articles 30.21 et 30.22 et les congés pour adoption prévus à l'article 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 personnel régulier titulaire d'un emploi à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 23.01 est converti en heures à raison de sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvrières et ouvriers et de sept (7) heures par jour pour les autres catégories de personnel.

Pour chaque jour où la personne salariée régulière titulaire d'un emploi à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept heures et trois quarts (7,75) pour les ouvrières et 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 ouvrières et 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 La personne salariée en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 33.04.

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

- a) la personne salariée qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises ;
- b) elle 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 ;
- c) l'ex-membre du personnel 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, le personnel choisit, selon leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des personnes salariées 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. Le personnel concerné doit 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 le personnel concerné 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 de la personne salariée 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, une personne salariée 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** La personne salariée, qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une invalidité définie à l'article 29.03, ou qui est absente 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 la personne visée, le congé pour décès est accordé à cette personne et cette dernière 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 la personne employée 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, la personne salariée voit les vacances à son crédit au moment de son départ reporté 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. La personne salariée 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'une personne salariée, elle se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément à l'article 23.05.
- 23.09** Lorsqu'à la demande de l'employeur, une personne salariée consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de la personne salariée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.
- 23.10** Lorsqu'une personne salariée, 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, la personne salariée 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.

La personne salariée 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 la personne salariée 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 de la personne salariée en début d'année.

23.12 Après approbation de l'employeur, une personne salariée 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 la personne salariée a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 23.04.

Pour la personne salariée 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 CRT, 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 personnes salariées.

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 la personne salariée sur factions rotatives ou non, l'heure du début de faction détermine le jour férié.

Malgré ce qui précède, le congé férié des personnes salariées sur un quart de nuit débutant à 23 h le dimanche, pourra être déplacé immédiatement avant ou après leurs deux (2) jours de congé hebdomadaire pour leur permettre la prolongation de celui-ci.

24.02 Pour la personne salariée régulière 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 la personne salariée épuise sa banque de congés de maladie, celle-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, celle-ci voit sa prestation maintenue pour un jour férié.

24.04 La personne salariée dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés prévus à l'article 24.01 reprend ce congé hebdomadaire à un moment convenu entre l'employeur et la personne salariée.

ARTICLE 25 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'événement 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. La personne salariée a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.
- 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 : cinq (5) jours consécutifs ouvrables, avec traitement ;
- e) le décès de son père, mère, frère ou sœur, de l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle, ou de l'enfant de son conjoint : trois (3) jours ouvrables consécutifs avec traitement. De plus, la personne salariée peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans 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 de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs 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 de la personne salariée : un jour ouvrable avec traitement ;
- h) le décès de son petit enfant : un (1) jour ouvrable, avec traitement ;
- i) 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 La personne salariée peut s'absenter un (1) jour additionnel, sans réduction de traitement, dans les cas mentionnés aux paragraphes b), d), e) et g) de l'article 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 de la personne salariée.

25.03 La personne salariée 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. La personne salariée 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 une personne salariée 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 l'article 25.03, la personne salariée 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 de la personne salariée ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

La personne salariée 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 de la personne salariée.

ARTICLE 26 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 26.01** La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme jurée 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** La personne salariée appelée 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** La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou appelée 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, la personne salariée reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.
- 26.04** La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ou appelée 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** La personne salariée appelée à comparaître en vertu des clauses 26.02 à 26.04 bénéficie de l'article 35.
- 26.06** L'indemnité à laquelle une personne salariée a droit s'il agit comme témoin expert est déduite de son traitement.
- 26.07** L'article 26 ne s'applique pas à la personne salariée 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 l'article 27.02, la personne salariée qui est candidate à la fonction de députation, maire, conseiller ou conseillère municipale 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 ou de pompière 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 la personne salariée qui est membre d'un conseil d'école, d'un comité de parent ou qui agit, lors d'une élection, à titre de directrice du scrutin, secrétaire du scrutin, assistante du secrétaire du scrutin, scrutatrice, secrétaire du bureau de vote, préposée à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseuse, réviseuse ou secrétaire d'une commission de révision.

27.02 La personne salariée qui se présente comme candidate 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.

La personne salariée élue est considérée 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** Une personne salariée 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 ouvrières et 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 de la personne salariée 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 à la personne salariée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne salariée.

Pour les congés sans traitement inférieurs à douze (12) mois accordés en vertu du présent article ou des clauses 28.02 à 28,05, la personne salariée 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, la personne salariée régulière a droit à un (1) congé sans traitement pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables. Quant à la personne salariée régulière 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. La personne salariée 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.

Une personne salariée 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 celles-ci en tenant compte de ses besoins.

L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement à la personne salariée en probation ou à la personne salariée 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 personnes salariées.

- 28.03** Au terme de chaque période de sept (7) années de service continu, la personne salariée 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 la personne salariée 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** La personne salariée régulière 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 la personne salariée.
- 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 une personne salariée régulière de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne salariée.
- 28.06** Au cours d'un congé sans traitement accordé en vertu des clauses 28.01 à 28,05, la personne salariée doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

La personne salariée 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.

La personne salariée 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.

La personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi.

- 28.07** À son retour au travail, la personne salariée 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'une personne salariée obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, la demande accordée est automatiquement annulée et la personne salariée doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 28.09** À moins de disposition contraire, la personne salariée 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 une personne salariée 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** Une personne salariée régulière 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 la personne salariée des motifs de sa décision.

La personne salariée absente 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 la personne salariée conformément à l'article 28.39 permet à celle-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 pris en congé.

- 28.13** Les conditions d'application de ce régime doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne salariée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée 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 articles 28.18, 28,21 à 28,32 et 28,35 à 28,37.

- 28.17** Le pourcentage de traitement que la personne salariée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé à l'article 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 de la personne salariée 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 la personne salariée prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 28.35 s'appliquent en les adaptant.

- 28.19** La personne salariée 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 la personne salariée 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 personne 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, celle-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 de la personne salariée 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 l'article 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 de la personne salariée définie à l'article 33.01, et celle-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, la personne salariée 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 l'article 29.12 multipliée par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 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 la personne salariée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 29.13 multipliée par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne participante encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 29.13.

28.25 Aux fins de l'assurance traitement, la personne salariée visée 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, la personne salariée a droit aux avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 29.13 de la convention collective multipliée 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, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 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 l'article 29.13 de la convention.

28.26 La personne salariée sera traitée conformément aux articles 28.23 à 28,25 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve de l'article 28.18, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne salariée.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 La personne salariée 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. La personne salariée 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, la personne salariée visée 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, la personne salariée est traitée telle 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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.

La personne salariée 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. La personne salariée 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 à la personne salariée 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 articles 28.10 à 28,39.

28.34 Aux fins des articles 33 et 34, la personne salariée 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 La personne salariée 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) la personne salariée doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 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) la personne salariée sera remboursée sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectué 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 la personne salariée s'effectue, si la période de congé est en cours, selon la formule ci-dessous :

montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne salariée en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à la personne salariée. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée 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 la personne salariée 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. La personne salariée 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 à la personne salariée si la période de congé n'a pas été prise.

28.36 La participation à l'option choisie par la personne salariée est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 28.38 si la personne salariée 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 la personne salariée 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 sujette à cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne salariée.

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 la personne salariée 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 la personne salariée et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de la personne salariée.

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 à la personne salariée selon la durée du congé et l'option choisie :

	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 n'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 la personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

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

- a) la personne salariée dont la semaine normale de travail est à temps plein ou à 75 % et plus d'un emploi à temps plein, selon le nombre de jours prévu au contact d'assurance, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce salarié ;
- b) la personne salariée dont la semaine normale de travail est plus de 25 % et moins de 75 % d'un emploi à temps plein, selon le nombre de jours prévu au contact de l'assuré, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour une personne salariée régulier titulaire d'un emploi à temps plein, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;
- c) la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée, tout en maintenant son traitement. Lorsque la personne salariée doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de la personne salariée, le litige est soumis à un ou une médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé en parts égales par l'employeur et la personne salariée.

29.04 À moins que la personne salariée 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 la personne salariée doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un ou une 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 la personne salariée elle-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 la personne salariée 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'assurance désignée et le syndicat est applicable aux personnes salariées 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'assurance 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 personnes participantes. Les régimes couvrent la personne salariée, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

Régime d'assurance vie

29.08 La personne salariée bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents (6 400 \$) dollars.

Régime de base d'assurance maladie

29.09 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour toute personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) Dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, ses enfants à charge :

- 40,00 \$ par mois à compter de la première paie qui suit la signature de la convention collective ;
- 60,00 \$ par mois à compter du 1er avril 2023 ;

b) Dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul ;

- 16,00 \$ par mois à compter de la première paie qui suit la signature de la convention ;
- 24,00 \$ par mois à compter du 1er avril 2023 ;

c) le double de la cotisation versée par la participante ou le participant lui-même pour les prestations prévues au régime de base.

29.10 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire. Toutefois, une personne salariée peut moyennant un préavis écrit à l'assurance être exemptée de participer au régime d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa personne conjointe ou ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe, comportant des prestations similaires, ou qu'elle est elle-même assurée à titre de personne conjointe 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, la personne salariée qui a été exemptée de participer au régime de base d'assurance maladie peut néanmoins participer au régime optionnel complémentaire.

29.11 Une personne salariée qui a été exemptée 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

29.12 À moins d'indications contraires, la personne salariée 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 sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail ;

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 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 la personne salariée 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 ;
- la personne salariée conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 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 à la personne salariée 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 l'article 29.03, une personne salariée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, la personne salariée 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 de la personne salariée 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 la personne salariée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 15.08 sont respectées.

Pour la personne salariée visée au paragraphe b) de l'article 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.

- 29.13** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et elle demeure assurée. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie 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 à l'individu prestataire le statut de personne salariée 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 personnel 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.

- 29.14** 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 l'article 29.13 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne salariée 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 à la personne salariée 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 l'article 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, la personne salariée présumée 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 si elle a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre elle.

La personne salariée 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, la personne salariée doit signer les formules requises.

- 29.15** Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée 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 de la personne salariée à temps partiel, les jours de maladie déjà à la banque maladie de la personne salariée étant ramenés en heures à raison de sept heures et trois quarts (7,75) par jour pour les ouvrières et ouvriers et de sept (7) heures par jour pour les autres catégories d'emploi.

- 29.16** Le paiement de la prestation stipulé aux paragraphes b) et c) de l'article 29.13 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée 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.

- 29.17** 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 la personne salariée des pièces justificatives.

- 29.18** 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.

- 29.19** De façon à permettre cette vérification, la personne salariée 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, la personne salariée doit remettre à l'employeur une déclaration écrite à cet effet.

S'il y a abus de la part d'une personne salariée ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celle-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'elle est incapable de travailler. Cette demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de la personne salariée. 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 une ou un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner la personne salariée relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure la personne salariée. Cet examen médical est effectué par une ou un médecin désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinions de la ou du médecin désigné par l'employeur et celui de la personne salariée doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième (3^e) médecin, choisie d'un commun accord par les parties et payée à parts égales par l'employeur et la personne salariée.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne salariée de façon confidentielle.

- 29.20** Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne salariée 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 de la ou du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de la personne salariée. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et la personne salariée.

Si la personne salariée est déclarée invalide par la ou le médecin, elle est alors régie 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 la ou le médecin et dans ce cas la personne salariée peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à une ou un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payée à parts égales par l'employeur et la personne salariée.

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

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

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

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

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

La personne salariée occasionnelle nommée à titre de personne en probation conserve ses congés de maladie accumulés.

- 29.24** Les crédits de congé de maladie qu'acquiert la personne salariée sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

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

Au 30 septembre, si la réserve de la personne salariée excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

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

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

Dispositions particulières

- 29.25** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 29.13 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois duquel la personne salariée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 29.26** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour invalidité ayant commencé antérieurement.
- 29.27** La personne salariée, absente sans traitement, suspendu ou mis à pied, n'accumule pas et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 29.13, mais elle conserve, sous réserve de l'article 29.26, les jours de congés de maladie à sa réserve, les crédits qu'elle avait à son départ.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de la personne salariée temporaire ou permanente

- 29.28** L'employeur paie à la personne salariée, ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne salariée au moment de son départ.
- 29.29** Malgré ce qui précède, la personne salariée temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire et dont on met fin à l'emploi avant qu'elle ait complété sa période probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'ex-membre du personnel 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 de règlement des griefs prévus à l'article 36.

Dispositions transitoires

- 29.30** Les articles 29.32 à 29.35 sont des dispositions transitoires applicables à la personne salariée qui est en lien d'emploi au 1^{er} avril 2023.
- 29.31** Au 1^{er} avril 2023, la réserve de congés de maladie de la personne salariée qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de cette personne.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de la personne salariée.

- 29.32** Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de cette personne est constituée des jours transférés en vertu des articles 29.32 et 29.34 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 29.25.

Personnel invalide au 1^{er} avril 2023

29.33 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de la personne salariée invalide au 1^{er} avril 2023 fait l'objet d'un gel et devient la banque de cette personne.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employé ou employée.

29.34 La personne invalide au 1^{er} avril 2023 demeure assujettie aux dispositions du chapitre 29 de la convention collective 2015-2020, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 29.10 à 29,11 de la présente convention s'appliquent à cette personne employée.

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 une personne salariée de l'un des employeurs prévus au paragraphe c) de l'article 30.18.
- 30.02** À moins d'indication contraire, aucune disposition de l'article 30 ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage monétaire ou autre dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 30.03** L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée 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** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 30.05** 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.
- 30.06** S'il est établi devant un arbitre qu'une personne salariée en probation s'est prévalué 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

- 30.07** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de l'article 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 articles 30.15 et 30.17, 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.

- 30.08** L'étalement du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminé par la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 30.09** 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.
- 30.10** 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.
- 30.11** 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.

- 30.12** La salariée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 30.07 et 30.11 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et, de ce fait, assujettie à l'article 29.

Préavis de départ

- 30.13** 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

- 30.14** Les indemnités du congé de maternité prévues à l'article 30.15 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou à l'article 30.18, 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 le personnel admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 30.15** Sous réserve de l'article 30.16, 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 :

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

30.16 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 :

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) ;

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 versée 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 personnes salariées qui ne reçoivent pas de prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni de prestations du Régime d'assurance-emploi

- 30.17** La personne 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 personne 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 30.15 s'applique au personnel visé par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

- 30.18** Dans les cas visés aux articles 30.15, 30.16 et 30.17 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée ;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du personnel 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'il 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 personnes salariées sont déterminées ou approuvées 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 30.15 et 30.17 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne 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 personne salariée prévu à l'article 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 personne salariée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 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 personne salariée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 30.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen de base.

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

30.19 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 30.11, 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

- 30.20** 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.

- 30.21** 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

30.22 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 l'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

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (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 une ou 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 l'article 30.22, la salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 30.19 pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 30.21.

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

30.24

- a) La personne salariée 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. La personne salariée à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail 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) Une personne salariée 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.

30.25 La personne salariée 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) La personne salariée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou 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) La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou 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 sa personne conjointe, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

Indemnité prévue pour le personnel admissible au Régime québécois d'assurance traitement ou au Régime d'assurance-emploi

30.26 Pendant les congés prévus aux articles 30,24 b) et 30,25 b) la personne visée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Indemnité prévue pour le personnel non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi

Pendant les congés prévus aux articles 30,24 b) et 30,25 b), la personne 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.

30.27 La personne salariée en congé pour adoption bénéficie des avantages prévus à l'article 30.19, pour autant qu'elle y est normalement droit et est assujettie à l'article 30.20 relative au retour au travail.

30.28 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite 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, la personne salariée peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec indemnité prévu au paragraphe a) de l'article 30.25.

La personne salariée 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, la personne salariée a droit aux avantages prévus aux articles 30.31 à 30.33.

- 30.29** Le congé pour adoption prévue au paragraphe a) de l'article 30.25, 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 la personne salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus à l'article 30.27 pour le congé d'adoption.

Congé sans traitement

- 30.30** La personne salariée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et pourvue 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 l'article 30.19 relative aux vacances.

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

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

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement parce que sa personne conjointe en bénéficie également peut, lorsque sa conjointe ou 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 la personne conjointe ne s'est pas prévalu.

Une personne salariée, 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 ouvrières et les ouvriers et de quatorze (14) heures par semaine pour les autres catégories d'emploi et le choix de la personne salariée relativement à la répartition des heures de travail, doit être approuvée par l'employeur.

Lorsque la personne conjointe du personnel n'est pas une personne salariée d'un employeur mentionné au paragraphe c) de l'article 30.18, la personne salariée peut se prévaloir d'un des congés prévus par le présent paragraphe au moment qu'elle 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) la personne salariée 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 la personne salariée 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 à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

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

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée 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.

- 30.32** La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un 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.

- 30.33** Au retour d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement n'excédant pas douze (12) semaines, la personne salariée reprend son emploi. Toutefois, au retour d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant douze (12) semaines, la personne salariée réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emploi.

Si son emploi est aboli, cédé, ou si elle a été supplantée, l'article 20 s'applique pour elle.

Congé pour responsabilités parentales

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

Si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée 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, la personne salariée 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 de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses fonctions sans coût additionnel pour l'employeur.

Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

30.35 La personne salariée 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 l'individu auprès de qui la personne salariée est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, elle peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 25.01.

ARTICLE 31 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES

31.01 L'article 31 s'applique uniquement à la personne salariée 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 La personne salariée visée 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'elle 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 l'article 31.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 33.01 moins les impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne salariée 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 La personne salariée visée 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 réputée invalide au sens de l'article 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, la personne salariée est réputée absente avec traitement.

b) Crédits de maladie :

Aux fins de l'article 29.24, la personne salariée est réputée absente avec traitement.

c) Assurance traitement :

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 31.02, la personne salariée 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 :

La personne salariée 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

de règlement des griefs prévus à la convention et la procédure prévue à l'article 29.20 concernant la divergence d'opinions entre la ou le médecin désignée par l'employeur et celle de la personne salariée. De même, lorsque l'employeur exige que la personne salariée 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** La personne visée 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 l'article 29.13 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, la personne salariée est réintégrée dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle 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 la personne visée au présent article, le taux de traitement que recevait la personne salariée avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué à cette personne 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** La personne salariée visée au présent article qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu peut, si elle 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 elle est réputée invalide au sens de l'article 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 de la personne salariée tient lieu de la procédure prévue à l'article 29.20. Cependant, si cet arbitre ne se prononce pas sur l'invalidité de la personne salariée, la procédure prévue à l'article 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), la personne salariée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, elle 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 l'article 31.05.

- 31.08** La personne visée 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** La personne salariée est régie par les dispositions du *Régime de retraite des personnes salariées du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)*.
- 32.02** La personne salariée appelée à comparaître devant l'arbitre du *Régime de retraite des personnes salariées du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)* dans une cause où elle est l'une des parties ne subit aucune diminution de son salaire normal pour la période pendant laquelle sa présence est requise.
- 32.03** L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant à la personne salariée 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 de la personne salariée s'entend de son taux de traitement.

Le taux de traitement ou taux de traitement annuel des personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2020.

La personne employée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

b) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2021.

La personne employée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

c) Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2022.

d) Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 1,00 % avec effet le 1er avril 2023. Étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du secteur public et parapublic sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux fonctionnaires du secteur public et parapublic.

e) Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,00 % avec effet le 1er avril 2024. Étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du secteur public et parapublic sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux fonctionnaires du secteur public et parapublic.

Le taux de traitement de la personne salariée au dernier échelon de sa classe d'emplois évaluée à un rangement 8 ou plus, depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102,00 %) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. Cette personne qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considérée comme une personne salariée hors échelle.

f) Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 1,00 % avec effet le 1er avril 2025. Étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement des secteurs public et parapublic sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux fonctionnaires du secteur public et parapublic.

Rappel de traitement

La présente clause s'applique rétroactivement au 1^{er} avril 2020 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de 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 la personne salariée a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2020.

Au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2020 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévu 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 la personne salariée visée à l'alinéa précédent. En cas de décès de la personne salariée, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

Versement des gains

- 33.04** La personne salariée reçoit sa paie 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 de la personne salariée, 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 l'article 33.04 à tout le personnel déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé à la personne salariée conformément à l'article 33.04 pour un motif hors de son contrôle.

- 33.07** Les nouvelles personnes salariées 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 ce personnel peut bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 33.06.

- 33.08** Les primes, allocations et heures supplémentaires, sauf si autrement stipulés, 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 une personne salariée 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 à la personne salariée, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y sont prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours.

- 33.11** Au départ de la personne salariée 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 une personne salariée sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de la personne salariée.

- 33.12** Avant de réclamer d'une personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne salariée doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 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 une personne salariée sont remboursées selon les modalités suivantes :

- a) si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 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** Une personne salariée 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** Une personne salariée 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.

Une personne salariée 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 2020 au 31 mars 2021 : 0,81 \$/heure
- du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 0,82 \$/heure
- du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 0,84 \$/heure
- du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 0,85 \$/heure
- du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 0,86 \$/heure
- du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 0,87 \$/heure

Prime de nuit

- 34.03** Une personne salariée dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

Cette prime de nuit est de :

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

Pour la personne salariée 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 % équivalent à vingt-deux et six dixièmes (22,6) jours ;
- 12 % équivalent à vingt-quatre (24) jours ;
- 14 % équivalent à vingt-huit (28) jours.

Prime de fin de semaine

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

- du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 3,19 \$/heure
- du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 3,26 \$/heure
- du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 3,32 \$/heure
- du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 3,35 \$/heure
- du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 3,39 \$/heure
- du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2026 : 3,42 \$/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) Une personne salariée appelée 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) Une personne salariée appelée 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 la personne salariée soit admissible à un tel classement.

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

- Le taux de traitement de la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne salariée 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.

La personne salariée 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'une supérieure ou d'un supérieur immédiat

- c) Une personne salariée appelée par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'une supérieure ou 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

Une personne salariée appelée 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 la personne salariée 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 une personne salariée, 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'une personne salariée désignée 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 relation de travail.

ARTICLE 35 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Une personne salariée appelée à se déplacer à l'extérieur dans le cadre de ses fonctions, à la demande de l'employeur, est remboursée 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 possibles tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la convention.
- 36.02** La personne salariée accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentant le syndicat 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) la personne salariée soumet son grief par écrit à la Direction des personnes, de la santé et de la culture dans les trente (30) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, le délai de deux (2) ans pour les griefs d'harcèlement et il en fait parvenir une copie au Syndicat ;
 - b) le grief doit être signé par la personne salariée 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 personnes salariées estiment avoir un même objet de grief, et ce, selon la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 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 lit l'employeur, le syndicat et le personnel 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 soixante (60) 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 la personne salariée durant la période où, au jugement de l'arbitre, elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

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 la personne salariée plaignante 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 l'article 36.04, le présent article ne s'applique qu'à une des personnes salariées visées.

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 PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES

Personnes salariées occasionnelles

38.01 Les articles et les clauses énumérés ci-après s'appliquent au personnel occasionnel, et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées :

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

38.02 La personne salariée occasionnelle embauchée 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 l'article 38.05.

La personne salariée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an et plus accumule des crédits de vacances conformément aux articles 23.01 et 23.02. Au cours de la période d'emploi, la personne salariée occasionnelle 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 à la personne salariée occasionnelle, conformément à l'article 23.04, les crédits de vacances non utilisés.

38.03 La personne salariée occasionnelle 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 sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa personne conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, la personne salariée peut s'absenter trois (3) autres jours 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 sa personne conjointe : un (1) jour sans traitement.

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

De plus, la personne salariée occasionnelle a droit aux congés prévus aux articles suivants :

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

38.05 Le traitement de la personne salariée occasionnelle s'entend du traitement prévu à l'article 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 à la personne salariée occasionnelle 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 personnes salariées occasionnelles du Service alimentaire

38.07 La liste de rappel des personnes salariées occasionnelles du Service alimentaire comprend le personnel du Service alimentaire ayant complété la période d'admissibilité ainsi que les personnes salariées 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 de la personne salariée en fonction des horaires de travail affichés.

Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les personnes salariées occasionnelles, il doit le faire par classe d'emploi et mettre à pied la personne salariée ayant le moins de service.

Horaire de travail

- 38.08** L'affectation au travail d'une personne salariée visée à l'article 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 à la personne visée par une réduction de son horaire de travail, à défaut de quoi l'employeur maintient son horaire et affecte la personne salariée à des tâches correspondant à son classement.

La personne salariée est considérée 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, une personne salariée 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'une personne salariée inscrit sur l'une des listes prévues aux articles 38.07 et 39.01 est déterminé selon le service accumulé à l'exception des heures supplémentaires. Si plusieurs personnes salariées ont un même rang, la date d'embauche prévaut. Si plusieurs personnes salariées ont la même date d'embauche et le même service, l'employeur procédera à un tirage au sort en présence des personnes concernées.

Le rang des personnes salariées est revu annuellement selon les dispositions de l'article 14.09.

Fin d'emploi

- 38.10** Advenant que l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée 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'une personne salariée à l'essai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Perte de droits

38.11 La personne salariée inscrite sur l'une des listes définies à l'article 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 DU PERSONNEL COMÉDIEN

Personnes comédiennes occasionnelles avec droit de rappel

39.01 Compte tenu des besoins de l'employeur, il y a lieu de créer une liste des personnes comédiennes occasionnelles 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 personnes comédiennes occasionnelles 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 par un comité paritaire composé d'une comédienne et d'un comédien. Ce comité se réunit trois (3) fois par année et remet un rapport au comité relation de travail (CRT). 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 genre ;

- 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 une personne comédienne, 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 des comédiennes et des comédiens.

39.04 Personnes comédiennes occasionnelles à l'essai

Après avoir épuisé la liste du personnel comédien occasionnel avec droit de rappel en raison des critères d'attribution identifiés précédemment, l'employeur utilise une personne comédienne dont le nom apparaît à la liste du personnel comédien occasionnel à l'essai.

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

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

Les modalités pour l'attribution des affectations de travail du personnel comédien occasionnel à l'essai sont les mêmes que celles prévues pour les personnes comédiennes occasionnelles 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 comédiennes et des comédiens, un local, des équipements adéquats ainsi que les informations relatives à l'entraînement et aux échauffements nécessaires aux personnes salariées qualifiées 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 personnes comédiennes.

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 personnes comédiennes

- 39.07** L'affectation au travail d'une personne comédienne occasionnelle est effectuée à partir de l'horaire de travail disponible au moins une (1) semaine à l'avance.

Advenant une modification à l'affectation de la personne salariée, l'employeur maintient son horaire et affecte la personne salariée à des tâches correspondant à son classement.

Afin de permettre la confection des horaires, une personne salariée doit signifier à l'employeur sa disponibilité par écrit, et ce, au plus tard à 11h59 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), la personne comédienne peut signaler un retrait volontaire d'un bassin.

Malgré ce qui précède, en tout temps, la personne occasionnelle 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 personnes comédiennes inscrites auront une période de six (6) mois pour se retirer.

Perte de droit définitive

39.09 La personne salariée inscrite 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 La personne comédienne occasionnelle qui est requise 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 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la convention prend effet à compter du 1^{er} avril 2020 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2026.

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

40.03 Les dispositions suivantes prennent effet aux dates indiquées :

Clause 29.23 au 1^{er} juin 2023

Article 33 : Rémunération et versement des gains ;

Article 34 : Allocations et primes ;

Annexe A : Plan de classification

Annexe B : Échelles de traitement du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2026.

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 2020**

No	Classes d'emploi	Niveau de rémunération
1301	Instructeur	13
1202	Infirmier	12
1101	Technicien en administration, classe principale	11
1102	Technicien en informatique, classe principale	
1103	Technicien en mécanique du bâtiment, classe principale	
1104	Technicien en technologie de l'information, classe principale	
1105	Régisseur du complexe de tir	
1001	Technicien à la planification logistique	10
1003	Superviseur de l'hôtellerie	
1006	Technicien à l'affectation	
1007	Comédien principal	
1008	Comédien spécialisé-emploi de la force	
1009	Comédien spécialisé-enquête	
1010	Technicien à la planification des activités de l'Édition officielle	
0901	Comédien	9
0902	Technicienne en administration, classe nominale	
0903	Graphiste/Intégrateur web	
0904	Technicien en technologie de l'information, classe nominale	
0905	Technicien en communication	
0906	Technicien en informatique, classe nominale	
0907	Technicien en droit	
0908	Technicien en édition	
0801	Bibliotechnicien	8
0802	Magasinier, classe principale	
0803	Technicien en diététique	
0804	Chef d'équipe en cuisine	
0805	Agent de soutien administratif ²	
0806	Adjoint administratif ³	
0807	Préposé aux télécommunications ⁴	
0808	Préposé aux véhicules ⁴	
0809	Armurier ⁴	
0701	Agent de bureau, classe principale ⁴	7
0702	Agent de secrétariat, classe I ⁴	
0704	Préposé aux télécommunications ⁴	
0705	Préposé aux véhicules ⁴	
0706	Armurier ⁴	
0707	Préposé à l'accueil	
0601	Agent de bureau, classe nominale	
0602	Agent de secrétariat, classe II	
0606	Cuisinier	
0607	Ouvrier d'entretien/maintenance	
0608	Opérateur en reprographie	5
0504	Préposé à la reprographie	
0505	Aide-cuisinier	
0506	Préposé au Service des ressources matérielles	4
0404	Préposé au service alimentaire	

² Ancienne classe d'agent de bureau, classe principale reclassé en niveau 8 à la signature de la convention collective

³ Ancienne classe d'agent de secrétariat classe I reclassé en niveau 8 à la signature de la convention collective.

⁴ Classe reclassée en niveau 8 à la signature de la convention collective.

ANNEXE B

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025**

Niveau de rémunération 3 :

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	16,36 \$	16,69 \$	17,02 \$	17,19 \$	17,36 \$	17,54 \$
2	17,02 \$	17,36 \$	17,71 \$	17,89 \$	18,07 \$	18,25 \$
3	17,70 \$	18,05 \$	18,41 \$	18,60 \$	18,78 \$	18,97 \$
4	18,41 \$	18,78 \$	19,15 \$	19,35 \$	19,54 \$	19,74 \$
5	19,16 \$	19,54 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,33 \$	20,53 \$
6	19,91 \$	20,31 \$	20,71 \$	20,92 \$	21,13 \$	21,34 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025

Niveau de rémunération 4 :

0404 **Préposé au service alimentaire**

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	17,62 \$	17,97 \$	18,33 \$	18,51 \$	18,70 \$	18,88 \$
2	18,32 \$	18,69 \$	19,06 \$	19,25 \$	19,44 \$	19,64 \$
3	19,04 \$	19,42 \$	19,81 \$	20,01 \$	20,21 \$	20,41 \$
4	19,81 \$	20,20 \$	20,61 \$	20,81 \$	21,02 \$	21,23 \$
5	20,60 \$	21,02 \$	21,44 \$	21,65 \$	21,87 \$	22,09 \$
6	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$	22,51 \$	22,73 \$	22,96 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025**

Niveau de rémunération 5 :

0504 **Préposé à la reprographie**

0505 **Aide-cuisinier**

0506 **Préposé au Service des ressources matérielles**

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	18,92 \$	19,30 \$	19,69 \$	19,88 \$	20,08 \$	20,28 \$
2	19,71 \$	20,10 \$	20,50 \$	20,71 \$	20,91 \$	21,12 \$
3	20,49 \$	20,90 \$	21,32 \$	21,53 \$	21,75 \$	21,97 \$
4	21,30 \$	21,72 \$	22,16 \$	22,38 \$	22,60 \$	22,83 \$
5	22,16 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,29 \$	23,52 \$	23,76 \$
6	23,04 \$	23,50 \$	23,97 \$	24,21 \$	24,45 \$	24,70 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025

Niveau de rémunération 6 :

0601	Agent de bureau, classe nominale
0602	Agent de secrétariat, classe II
0606	Cuisinier
0607	Ouvrier d'entretien
0608	Opérateur en reprographie

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	20,38 \$	20,79 \$	21,20 \$	21,41 \$	21,63 \$	21,85 \$
2	21,21 \$	21,63 \$	22,06 \$	22,28 \$	22,51 \$	22,73 \$
3	22,03 \$	22,47 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,38 \$	23,62 \$
4	22,93 \$	23,39 \$	23,86 \$	24,09 \$	24,34 \$	24,58 \$
5	23,85 \$	24,32 \$	24,81 \$	25,06 \$	25,31 \$	25,56 \$
6	24,81 \$	25,30 \$	25,81 \$	26,07 \$	26,33 \$	26,59 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025

Niveau de rémunération 7 :

0701	Agent de bureau, classe principale
0702	Agent de secrétariat, classe I
0704	Préposé aux télécommunications
0705	Préposé aux véhicules
0706	Armurier
0707	Préposé à l'accueil

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$	23,05 \$	23,29 \$	23,52 \$
2	22,83 \$	23,28 \$	23,75 \$	23,99 \$	24,23 \$	24,47 \$
3	23,74 \$	24,21 \$	24,69 \$	24,94 \$	25,19 \$	25,44 \$
4	24,67 \$	25,17 \$	25,67 \$	25,93 \$	26,19 \$	26,45 \$
5	25,65 \$	26,17 \$	26,69 \$	26,96 \$	27,23 \$	27,50 \$
6	26,68 \$	27,22 \$	27,76 \$	28,04 \$	28,32 \$	28,60 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2020
AU 31 MARS 2025

Niveau de rémunération 8 :

0801	Bibliotechnicien
0802	Magasinier
0803	Technicien en diététique
0804	Chef d'équipe en cuisine
0805	Agent de soutien administratif ⁵
0806	Adjoint administratif ⁶
0807	Préposé aux télécommunications⁷
0808	Préposé aux véhicules⁷
0809	Armurier⁷

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	22,57 \$	23,02 \$	23,48 \$	23,72 \$	23,96 \$	24,20 \$
2	23,37 \$	23,84 \$	24,31 \$	24,56 \$	24,80 \$	25,05 \$
3	24,17 \$	24,66 \$	25,15 \$	25,40 \$	25,66 \$	25,91 \$
4	25,02 \$	25,52 \$	26,03 \$	26,29 \$	26,55 \$	26,82 \$
5	25,91 \$	26,43 \$	26,95 \$	27,22 \$	27,50 \$	27,77 \$
6	26,81 \$	27,34 \$	27,89 \$	28,17 \$	28,45 \$	28,73 \$
7	27,74 \$	28,30 \$	28,86 \$	29,15 \$	29,45 \$	29,74 \$
8	28,69 \$	29,27 \$	29,85 \$	30,15 \$	30,45 \$	30,76 \$

⁵ Ancien titre d'agent de bureau, classe principale reclassé en niveau 8. Nouvelle échelle effective en date de la signature de la convention collective.

⁶ Ancien titre d'agent de secrétariat, classe I reclassé en niveau 8. Nouvelle échelle effective en date de la signature de la convention collective.

⁷ Nouvelle échelle effective en date de la signature de la convention collective.

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025**

Niveau de rémunération 9 :

0901	Comédien
0902	Technicien en administration, classe nominale
0903	Graphiste/Intégrateur web
0904	Technicien en technologie de l'information, classe nominale
0905	Technicien en communication
0906	Technicien en informatique, classe nominale
0907	Technicien en droit
0908	Technicien en éditique

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	24,27 \$	24,75 \$	25,25 \$	25,50 \$	25,75 \$	26,01 \$
2	25,13 \$	25,64 \$	26,15 \$	26,41 \$	26,67 \$	26,94 \$
3	26,00 \$	26,52 \$	27,05 \$	27,32 \$	27,59 \$	27,87 \$
4	26,93 \$	27,47 \$	28,02 \$	28,30 \$	28,58 \$	28,86 \$
5	27,86 \$	28,41 \$	28,98 \$	29,27 \$	29,56 \$	29,86 \$
6	28,83 \$	29,40 \$	29,99 \$	30,29 \$	30,59 \$	30,90 \$
7	29,85 \$	30,44 \$	31,05 \$	31,36 \$	31,68 \$	31,99 \$
8	30,88 \$	31,49 \$	32,12 \$	32,44 \$	32,77 \$	33,10 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{ER} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025**

Niveau de rémunération 10 :

1001	Technicien à la planification logistique
1003	Superviseur de l'hôtellerie
1006	Technicien à l'affectation
1007	Comédien principal
1008	Comédien spécialisé-emploi de la force
1009	Comédien spécialisé-enquête
1010	Technicien à la planification des activités de l'Édition officielle

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	26,14 \$	26,67 \$	27,20 \$	27,47 \$	27,75 \$	28,02 \$
2	27,05 \$	27,59 \$	28,14 \$	28,42 \$	28,71 \$	29,00 \$
3	27,99 \$	28,55 \$	29,12 \$	29,41 \$	29,70 \$	30,00 \$
4	28,97 \$	29,55 \$	30,14 \$	30,44 \$	30,74 \$	31,05 \$
5	29,99 \$	30,59 \$	31,20 \$	31,51 \$	31,83 \$	32,14 \$
6	31,02 \$	31,64 \$	32,27 \$	32,59 \$	32,92 \$	33,25 \$
7	32,12 \$	32,76 \$	33,42 \$	33,75 \$	34,09 \$	34,43 \$
8	33,23 \$	33,90 \$	34,57 \$	34,92 \$	35,27 \$	35,62 \$

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{ER} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025

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 technologie de l'information, classe principale
1105	Régisseur du complexe de tir

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	29,41 \$	29,99 \$	30,59 \$	30,90 \$	31,21 \$	31,52 \$
2	30,59 \$	31,20 \$	31,83 \$	32,14 \$	32,47 \$	32,79 \$
3	31,79 \$	32,43 \$	33,08 \$	33,41 \$	33,74 \$	34,08 \$
4	33,07 \$	33,73 \$	34,40 \$	34,75 \$	35,10 \$	35,45 \$
5	34,39 \$	35,08 \$	35,78 \$	36,14 \$	36,50 \$	36,87 \$
6	35,77 \$	36,49 \$	37,22 \$	37,59 \$	37,96 \$	38,34 \$

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{ER} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025**

Niveau de rémunération 12 :

1201

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	31,13 \$	31,75 \$	32,39 \$	32,71 \$	33,04 \$	33,37 \$
2	32,22 \$	32,87 \$	33,52 \$	33,86 \$	34,20 \$	34,54 \$
3	33,35 \$	34,02 \$	34,70 \$	35,05 \$	35,40 \$	35,75 \$
4	34,51 \$	35,20 \$	35,90 \$	36,26 \$	36,62 \$	36,99 \$
5	35,74 \$	36,46 \$	37,18 \$	37,56 \$	37,93 \$	38,31 \$
6	36,98 \$	37,71 \$	38,47 \$	38,85 \$	39,24 \$	39,63 \$
7	38,27 \$	39,04 \$	39,82 \$	40,21 \$	40,62 \$	41,02 \$
8	39,61 \$	40,40 \$	41,21 \$	41,62 \$	42,03 \$	42,45 \$

1202

Infirmier⁸

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	30,24 \$	30,85 \$	31,46 \$	31,78 \$	32,10 \$	32,42 \$
2	31,31 \$	31,94 \$	32,58 \$	32,90 \$	33,23 \$	33,57 \$
3	32,41 \$	33,05 \$	33,71 \$	34,05 \$	34,39 \$	34,74 \$
4	33,54 \$	34,21 \$	34,89 \$	35,24 \$	35,59 \$	35,95 \$
5	34,70 \$	35,39 \$	36,10 \$	36,46 \$	36,83 \$	37,20 \$
6	35,91 \$	36,63 \$	37,37 \$	37,74 \$	38,12 \$	38,50 \$
7	37,18 \$	37,92 \$	38,68 \$	39,07 \$	39,46 \$	39,85 \$
8	38,48 \$	39,25 \$	40,04 \$	40,44 \$	40,84 \$	41,25 \$

⁸ Échelle reflétant les ajustements suivant l'exercice de maintien de l'équité salariale de décembre 2015.

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
DU 1^{ER} AVRIL 2020
AU
31 MARS 2025**

Niveau de rémunération 13 :

1301 Instructeur

Échelon	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	1 ^{er} avril 2023	1 ^{er} avril 2024	1 ^{er} avril 2025
1	31,76 \$	32,40 \$	33,91 \$	34,24 \$	34,59 \$	34,93 \$
2	32,86 \$	33,52 \$	35,08 \$	35,43 \$	35,79 \$	36,14 \$
3	34,02 \$	34,70 \$	36,31 \$	36,67 \$	37,04 \$	37,41 \$
4	35,20 \$	35,90 \$	37,57 \$	37,95 \$	38,33 \$	38,71 \$
5	36,45 \$	37,18 \$	38,91 \$	39,30 \$	39,70 \$	40,09 \$
6	37,71 \$	38,46 \$	40,25 \$	40,66 \$	41,06 \$	41,47 \$
7	39,04 \$	39,82 \$	41,67 \$	42,09 \$	42,51 \$	42,93 \$
8	40,41 \$	41,22 \$	43,14 \$	43,57 \$	44,01 \$	44,45 \$

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

RELATIVE À L'INTÉGRATION DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DANS UNE NOUVELLE ÉCHELLE SUITE À UN RECLASSEMENT

Les personnes salariées suivants seront reclassés dans leur échelle salariale selon les nouvelles dispositions prévues en 15,14, et ce, à la date de la signature de la convention collective :

████████████████████

████████████████████

████████████████████

████████████████████

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RELATIVE AUX COMÉDIENNES ET COMÉDIENS

CONSIDÉRANT que les personnes comédiennes 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 du personnel comédien dans ces mises en situation ;

Les parties conviennent ce qui suit :

- La personne comédienne affectée à une mise en situation en gestion du comportement 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 de la personne comédienne 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, la personne comédienne 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 personnel 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 COMÉDIENNES ET DES COMMÉDIENS 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*⁹, déclarés et en vigueur au moment de la signature de la convention collective sont maintenus pour les personnes comédiennes concernées. Ces droits demeurent en vigueur uniquement pour la durée de la convention collective.

Les personnes comédiennes concernées sont :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

⁹ Réfère au bassin *Emploi de la force, niveau 1* dans la convention collective SFPQ-ENPQ 2011-2015

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI

Introduction d'une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les personnes salariées du fait de leur stabilité à l'École nationale de police du Québec. Cette mesure prévoit l'ajout de deux (2) congés mobiles aux personnes salariées qui remplissent les conditions énoncées.

Ces congés mobiles sont octroyés annuellement pour la durée de la convention collective, cette mesure de rétention prend fin le 30 mars 2026.

Un exercice sera fait au 1er avril de chaque année afin d'identifier les personnes qui répondent aux conditions décrites ci-dessous pour l'octroi du congé.

1. L'octroi d'un jour de congé mobile : à la personne salariée qui a accumulé trois (3) années d'ancienneté sous réserve d'avoir, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant.
2. L'octroi d'un deuxième jour de congé mobile : à la personne salariée qui a accumulé cinq (5) années d'ancienneté, sous réserve qu'elle ait fourni, en tout temps, un rendement satisfaisant.

Le ou les congés :

- Sont non cumulable et non monnayable ;
- Sont attribués dans les trente (30) jours suivants le 1er avril de chaque année ;
- Doivent être pris avant le 31 mars suivant leur attribution, à un moment qui convient à la personne gestionnaire et la personne salariée, sans affecter les calendriers de vacances établis selon la convention collective ;
- Sont pris en jour ou en demi-jour ;
- Pour la première année, les congés seront attribués au 1^{er} avril 2023.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 5

RELATIVE À L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ À UN RÉGIME DE RETRAITE

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

La personne salariée qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) À titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 29.13 de la Convention collective 2020-2026 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 29.13. Le cas échéant, la personne salariée doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 29.13.

La personne salariée bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 29.14 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

- b) À titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 25.04 de la convention.

La personne salariée qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément au chapitre 23 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière. De plus, la personne salariée qui utilise les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver un autre salarié de ses droits prévus au chapitre 23.

1.2 Congé de préretraite

La personne salariée qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mai 2028, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 23.12 de la convention, la personne salariée peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés ; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne salariée à la date de son départ à la retraite ;

- c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une personne salariée, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 21.01 de la convention afférente à la semaine normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à la personne salariée, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, la personne salariée doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

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

La personne salariée qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle ou il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne salariée n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle ou il n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 29.13.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de la personne salariée au 31 mai 2028 lui sont payés. La personne salariée, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne salariée au 31 mai 2028. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du troisième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la personne salarié temporaire ou permanent avant le 31 mai 2028, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne salariée au moment de sa fin d'emploi.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à la personne salariée le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de la personne salariée peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. MOMENT DU RACHAT

La personne salariée prenant sa retraite avant le 1er juin 2026 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. La personne employée prenant sa retraite le ou après le 1er juin 2026, doit acquitter son rachat entre le 1er avril 2026 et le 31 mai 2028.

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention venant à échéance le 31 mars 2026.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

6. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er juin 2023 et prend fin le 31 mai 2028.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

MESURE DE RECONNAISSANCE EN EMPLOI

Les parties conviennent d'introduire une mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les personnes employées de par leur stabilité d'emploi au sein de l'École. Plus particulièrement, la mesure de reconnaissance de la fidélité se traduit comme suit :

La personne employée qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté au sein de l'École au 1er avril 2025, période au cours de laquelle, elle a, en tout temps fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de mille dollars (1000 \$) payable dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

CRÉATION DE LISTES DE RAPPEL - INSTRUCTEURS

CONSIDÉRANT la nécessité pour l'École d'assurer une gestion optimale de ses ressources et de demeurer agile afin d'être en mesure de répondre aux besoins des clientèles;

CONSIDÉRANT le désir des parties de régler les éléments normatifs permettant de poursuivre les discussions sur les éléments monétaires permettant le renouvellement de la convention collective;

LES PARTIES ACCEPTENT ET CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. l'employeur s'engage à procéder à la création de listes de rappel dans les différentes unités administratives où il y a des employés à paie variable dans les 12 mois suivants la signature de la convention collective (excluant les salariés du service alimentaire régis par l'article 38.07 et les comédiens régis par l'article 39);
3. les listes de rappel chez les instructeurs seront établies par bassin de qualification;
4. il appartient à l'employeur de déterminer quel sera le mode de rappel, soit par ancienneté ou par rotation lors de la création des listes dans l'éventualité où l'employeur souhaiterait modifier le mode de rappel au fil du temps, il devra en aviser le syndicat au moins 30 jours avant de procéder au changement afin de recueillir les commentaires du SFPQ avant la mise en place de la modification;
5. il appartient à l'employeur de définir le cycle des affectations en fonction de la réalité de chaque unité administrative, ou chaque bassin de qualification;
6. les salariés en processus de qualification pour un bassin (induction) ne seront pas soumis aux modalités de rappel pour ce même bassin;
7. en conformité avec l'article 18.02, il appartient à l'employeur d'identifier les salariés à qualifier dans les différents bassins

LETTRE D'ENGAGEMENT

Travaux d'analyse - Maintien de l'équité salariale période 2015-2020

Date de référence au 31 décembre 2020

Dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective, les parties s'engagent :

- a) a réaliser les travaux du comité de l'équité salariale pour l'exercice de maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2020 dans un délai maximal de 6 mois *excluant la période d'arrêt de formation* à partir de la date de la signature de la convention collective;
- b) afin de rendre ce délai réalisable, chacune des parties aura la responsabilité d'assurer la disponibilité des membres du comité.

Référence historique des travaux

Annexe A – convention collective 2015-2020

Articles 74 et 76.8 (LES)

Volet classification – négociation – maintien de l'équité salariale

Application du chapitre 15



Pierre St-Antoine
Directeur général



Patrick Audy
Vice-président SFPQ

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 19 Mai 2023

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.


PIERRE ST-ANTOINE
Directeur général


CHRISTIAN DAIGLE
Président général


ISABELLE LAJOIE
Directrice, Direction des personnes de la santé et de la
culture


MARTINE DUCHESNE
Secrétaire général


MARIE-CLAUDE FRÈVE
Responsable, expérience employé


MÉLANIE GUÉNETTE
Conseillère à la négociation


JOHANNE VACHON
Présidente section locale


JOSÉE DARGIS
Vice-présidente section locale


PIERRE LESSARD
Délégué section locale

