

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2017-2022

INTERVENUE ENTRE



SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

ET



INSTITUT NATIONAL D'EXCELLENCE EN SANTÉ ET EN SERVICES SOCIAUX

(Échéance : 31 mars 2022)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>1</b>
1-1.00 INTERPRÉTATION .....	1
1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION .....	4
1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR .....	5
1-4.00 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES .....	7
<b>CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION .....</b>	<b>10</b>
2-5.00 RÉGIME SYNDICAL.....	10
2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE .....	12
2-7.00 RÉUNIONS SYNDICALES .....	13
2-8.00 AUTORISATION D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONJOINTES .....	14
2-9.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	16
2-10.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	17
2-11.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	18
<b>CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS .....</b>	<b>19</b>
3-12.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS .....	19
3-13.00 ARBITRAGE.....	21
<b>CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>22</b>
4-14.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....	22
<b>CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE .....</b>	<b>27</b>
5-15.00 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT .....	27
5-16.00 ÉVALUATION .....	29
5-17.00 STATUT DE RÉGULIER .....	31
5-18.00 ANCIENNETÉ .....	32
5-19.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON .....	34
5-20.00 DOTATION .....	36
5-21.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES .....	37
<b>CHAPITRE 6-0.00 PROCESSUS DE MISE À PIED ET LISTE DE RAPPEL .....</b>	<b>39</b>
6-22.00 PROCESSUS DE MISE À PIED .....	39
6-23.00 LISTE DE RAPPEL .....	40
<b>CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE .....</b>	<b>41</b>
7-26.00 SOUS-TRAITANCE.....	41
<b>CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>42</b>
8-30.00 PRESTATION DE TRAVAIL.....	42
8-31.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	44
8-32.00 CHARGES PUBLIQUES.....	52
8-33.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES .....	53
8-34.00 VACANCES .....	55
8-35.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS .....	60
8-36.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	61
<b>CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS.....</b>	<b>64</b>
9-37.00 DROITS PARENTAUX .....	64
9-38.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT .....	77
9-39.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES .....	87

<b>CHAPITRE 10-00.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES.....</b>	<b>90</b>
10-40.00 RÉMUNÉRATION.....	90
10-41.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	92
10-42.00 ALLOCATIONS ET PRIMES.....	95
10-44.00 RÉGIME DE RETRAITE.....	96
10-45.00 VERSEMENT DES GAINS.....	97
10-46.00 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT.....	99
10-47.00 FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS.....	103
<b>CHAPITRE 11-00.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS.....</b>	<b>104</b>
11-49.00 LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	104
11-51.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	105
<b>CHAPITRE 12-00.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>106</b>
12-52.00 DURÉE DE LA CONVENTION.....	106
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 1 CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE.....</b>	<b>107</b>
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 2 CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE.....</b>	<b>109</b>
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉ DE MALADIE DE L'EMPLOYÉ.....</b>	<b>111</b>
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 4 CONCERNANT L'HORAIRE D'ÉTÉ.....</b>	<b>113</b>
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 5 CLAUSE REMORQUE.....</b>	<b>114</b>
<b>LETTRÉ D'ENTENTE NO 6 CONCERNANT LA POSSIBILITÉ D'UTILISER LES JOURS DE MALADIE À LA BANQUE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE.....</b>	<b>115</b>
<b>ANNEXE A LISTE DES ARBITRES.....</b>	<b>116</b>
<b>ANNEXE B LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....</b>	<b>117</b>
<b>ANNEXE C ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....</b>	<b>118</b>
<b>ANNEXE D CONCERNANT LE DROIT DE MUTATION ET DE PROMOTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC.....</b>	<b>122</b>
<b>ANNEXE E LISTE D'ANCIENNETÉ AU 27 JANVIER 2018.....</b>	<b>123</b>

## CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

### 1-1.00 Interprétation

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

a) **AFFECTATION** : mode de dotation par lequel l'employeur attribue à un employé, à la suite d'un affichage, un poste des mêmes corps et classe d'emplois que celui qu'il détient.

Exceptionnellement, l'employeur peut affecter un employé à un poste sans affichage dans les circonstances suivantes :

- a) afin d'assurer la prestation de service du poste à combler pour une période maximale de six (6) mois;
- b) lors d'une réorganisation administrative.

b) **CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE** : un changement technologique signifie un changement apporté aux opérations par l'introduction ou l'ajout de machinerie, d'équipement ou d'appareil, ou leur modification, ayant pour effet de mettre fin à l'emploi d'un ou de plusieurs employés ou de modifier de façon significative les tâches d'un groupe important d'employés d'un ou plusieurs services;

c) **CONJOINT** :

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

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

ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 8-36.00, 9-37.00 et 9-38.00 on entend par conjoint les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant.
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

- d) DÉLÉGUÉ SYNDICAL : employé élu par et parmi les employés ou nommé par le syndicat pour voir à l'application de la convention collective;
- e) EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures;
- f) EMPLOI À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels, un minimum de quatorze (14) heures;
- g) EMPLOI OCCASIONNEL : emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour :
- a) exécuter un travail spécifique d'une durée de moins de trente-six (36) mois; ou pour
  - b) parer à un surcroît de travail; ou pour
  - c) remplacer un employé temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective;
- h) EMPLOI VACANT : poste régulier dépourvu de titulaire;
- i) EMPLOYÉ : un employé qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective;
- j) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé qui occupe un emploi occasionnel.
- k) EMPLOYÉ RÉGULIER : un employé qui a terminé la période de probation continue;
- l) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas terminé la période de probation continue;
- m) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :
- un employé qui occupe un emploi à temps partiel; ou
  - un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective; ou
  - un employé en retraite graduelle; ou
  - un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé en préretraite graduelle, l'employé en retraite graduelle, l'employé en retraite progressive ou l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou
  - un employé en préretraite graduelle; ou
  - un employé en retraite progressive;
- n) EMPLOYEUR : l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS);
- o) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
  - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou
  - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- p) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h;
- q) JOUR OUVRABLE : Jour de la semaine qui est normalement consacré au travail ou aux activités professionnelles et qui n'est pas un jour férié.
- r) PORT D'ATTACHE : Le lieu de travail ou le point de travail habituel déterminé par l'employeur où l'employé reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel il effectue habituellement ses déplacements.
- s) PROMOTION : l'accession d'un employé à un corps et une classe d'emploi dont le taux de traitement maximum est supérieur au taux de traitement maximum de son ancien corps d'emploi.
- t) REPRÉSENTANT SYNDICAL : personne travaillant pour le syndicat autre qu'un membre de l'unité de négociation;
- u) SANS PERTE DE TRAITEMENT : on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;
- v) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;
- w) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;
- x) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.;
- y) UNITÉ DE NÉGOCIATION : unité de négociation décrite à l'annexe A

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

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

**1-2.01** L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation;

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

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

**1-2.04** Lorsque l'employeur a l'intention d'exclure une personne employée de l'unité de négociation, il en avise aussitôt la personne employée et le syndicat par écrit et il en discute avec le syndicat lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles. Sur demande, il fournit au syndicat une description de l'emploi de la personne employée visée.

Les parties procèdent en comité de relations professionnelles à une mise à jour annuelle des employés exclus de l'unité de négociation.

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

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

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

Cependant sans restreindre la généralité de ce qui précède, il est de la responsabilité de l'employeur d'établir les plans d'organisation et de déterminer la répartition des effectifs, d'établir les normes d'éthique et d'appliquer la discipline, de déterminer le niveau des emplois en relation avec la classification, de classer les employés, de les nommer, de les promouvoir et de leur accorder le statut d'employé régulier.

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

**1-3.02** En matière civile, lorsque l'employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un membre du personnel pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour l'employé qui lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de l'employé désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer la défense d'un employé poursuivi en justice par un membre du personnel.

Toutefois, l'employé rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions.

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

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

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

**1-3.03** En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de l'employé à l'employeur, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la poursuite.

Si l'employé est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense. De plus, si l'employé se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employé.

**1-3.04** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires.

**1-3.05** En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition.

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

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

**1-3.06** Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

#### **Employés occasionnels**

**1-3.07** Les dispositions de l'article 1-3.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

## **1-4.00 Programme d'aide aux employés et pratiques interdites**

### **Programme d'aide aux employés**

**1-4.01** L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Ce programme a pour but d'aider les employés à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.

**1-4.02** Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
- c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.

**1-4.03** En application des articles 1-4.01 et 1-4.02, l'employeur consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à la section 2-10.00 aux fins de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés.

De plus, il fournit annuellement aux membres syndicaux le bilan de l'application du programme d'aide aux employés.

**1-4.04** Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

**1-4.05** À moins d'un consensus à l'effet contraire, le témoignage d'une personne-ressource, désignée par l'employeur aux fins du programme d'aide, ne peut être requis au sujet d'informations confidentielles recueillies auprès de l'employé qui utilise le programme d'aide.

### **Pratiques interdites**

#### **Discrimination**

**1-4.06** Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

#### **Harcèlement sexuel**

**1-4.07** En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

## Harcèlement psychologique

**1-4.08** Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la Loi sur les normes du travail.

**1-4.09** La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

## Violence physique

**1-4.10** L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique.

L'employeur et le syndicat discutent au comité de relations professionnelles prévu à la section 2-10.00 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

## Violence ou Harcèlement psychologique

**1-4.11** Lorsqu'il est porté à la connaissance de l'employeur un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Lorsque l'employeur traite de la plainte d'un employé, il peut procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Le cas échéant, ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

On entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'employé et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer de la violence ou du harcèlement psychologique si cela porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'employé qui croit être victime de harcèlement psychologique peut exercer un recours en soumettant, par écrit à l'employeur, un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique. Dans un tel cas, le grief doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

**1-4.12** Lorsque l'employeur reçoit une plainte d'un employé qui vise uniquement le harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un employé, les parties peuvent former un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par l'employeur et d'un (1) représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

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

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

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

**1-4.13** Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à la section 3.12.00, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

#### **Grève et lock-out**

**1-4.14** Sous réserve des articles du Code du travail qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :

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

#### **Langue de travail**

**1-4.15** Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

**1-4.16** L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

**1-4.17** Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

## CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

### 2-5.00 Régime syndical

#### Cotisation

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

2-5.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après la réception de tel avis par l'employeur.

2-5.03 Lorsque le montant de la cotisation établie par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

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

2-5.05 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des retenues ainsi faites accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

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

L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

2-5.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie de l'employé concerné après consultation du syndicat sur le mode de remboursement.

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

2-5.07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

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

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

#### **Renseignement au syndicat**

**2-5.09** L'employeur fournit au syndicat à chaque période administrative la liste, sur support informatique, des employés visés par le certificat d'accréditation.

Cette liste indique le nom, prénom, classement, statut d'emploi, adresse domiciliaire, adresse du lieu de travail et motif de l'absence s'il y a lieu.

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

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

**2-5.12** Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

**2-6.00 Droit d'affichage**

**2-6.01** L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils seront situés seront établis sur recommandation du comité de relations professionnelles.

**2-6.02** Le délégué syndical peut afficher sur ces tableaux, tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndicale à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.

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

## **2-7.00 Réunions syndicales**

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

**2-7.02** Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

## **2-8.00 Autorisation d'absence pour activités syndicales et activités conjointes**

**2-8.01** Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir une autorisation d'absence pour participer aux activités syndicales (réunions, congrès, cours de formation syndicale) aux conditions stipulées au présent article.

**2-8.02** Lors du renouvellement de la convention collective, les employés (un maximum de deux (2) personnes) membres du comité de négociation, participent aux rencontres de préparation et de négociation sans perte de traitement, pour une durée jugée nécessaire par les parties.

L'employeur autorise un maximum de trente (30) jours ouvrables, sans perte de traitement, non cumulables et non transférables par année civile pour l'ensemble des employés qui participent à une activité syndicale.

**2-8.03** Un délégué syndical peut obtenir une autorisation d'absence pour accompagner un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions, et ce, devant les instances suivantes :

- Commission des normes, de l'équité salariale de la santé et de la sécurité du travail;
- Tribunal administratif du travail;
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- Tribunal administratif du Québec;
- Retraite Québec.

Le total des absences permises à un même employé pour participer à ces activités ne peut excéder dix (10) jours ouvrables au cours d'une année civile. Toute absence doit être préalablement autorisée.

**2-8.04** L'employeur convient d'accorder à tout employé, sur demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à temps complet au sein du syndicat. L'employé doit donner à l'employeur un avis écrit au moins trente (30) jours avant la date de retour au travail. À son retour au travail, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ en congé ou un emploi équivalent.

**2-8.05** Le permis d'absence prévu aux articles 2-8.01 à 2-8.03 doit être soumis, à l'aide du formulaire prévu à cette fin, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Il est entendu que l'employeur ne peut refuser ou retarder cette absence sans motif valable.

**2-8.06** Le syndicat fournit à la direction des ressources humaines la liste des employés occupant une fonction syndicale.

**2-8.07** L'employé qui est membre d'un comité conjoint prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

**2-8.08** L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.07 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.07 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

**2-8.09** Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

**2-8.10** Aux fins de participer aux rencontres mentionnées à la présente section, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :

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

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

## **2.9.00      Transmission de documents**

**2-9.01**      L'employeur transmet une copie au syndicat de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail prévues par la convention ou concernant les conditions de travail des employés et les rend disponibles aux employés.

**2-9.02**      Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur remet à chaque employé une copie papier de cette dernière. Il en est de même pour tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

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

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

**2-9.04**      Tous les documents de nature personnelle émanant de la direction des ressources humaines ou de la comptabilité sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

**2-10.00 Comité de relations professionnelles**

**2-10.01** Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de comité des relations professionnelles.

Ce comité est constitué d'au plus deux (2) représentants de chacune des parties. Chaque partie peut être accompagnée d'une personne ressource.

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

- a) étudie les problèmes relatifs à la présente convention collective qui concernent l'ensemble ou une partie importante des employés. Notamment, il discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés au sein de l'Institut et du sujet de la sous-traitance;
- b) fait des recommandations aux parties ;
- c) fait des recommandations à l'employeur sur les projets de règlement ou directive affectant les employés;
- d) discute des problèmes résultant de l'introduction de changements administratifs, techniques et/ou technologiques et fait des recommandations à l'employeur ;
- e) discute des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et la vie personnelle notamment les horaires variables et d'été et les aménagements du temps de travail;
- f) étudie et traite les dossiers Santé-Sécurité au travail;
- g) traite de toute question qui lui est expressément référée par une disposition de la convention collective;
- h) discute de tout sujet concernant la mise en œuvre et l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, d'un programme d'aide aux employés (PAE);
- i) du droit d'affichage;
- j) discute de toute modification à la classification, aux échelles de traitement des emplois ou à son économie générale.

## **2-11.00 Représentation syndicale**

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le syndicat peut nommer ou élire un employé occasionnel à titre de délégué syndical pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 3-0.00. Dans un tel cas, il est entendu qu'il ne peut exercer ses fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées.

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

**2-11.02** Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son employeur après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son employeur de son retour au travail.

**2-11.03** L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical ou un représentant syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

## CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS

### 3-12.00 Procédure de règlements de griefs

**3-12.01** Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et l'employé avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les sections 3-12.00 et 3-13.00 ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec l'employeur. Cependant, le processus de grief et le processus d'arbitrage doivent être respectés.

### 3-12.02 Discussion préalable au dépôt d'un grief

Après entente avec l'employeur, un employé, accompagné d'un délégué, peut rencontrer l'employeur pour discuter d'un problème concernant l'interprétation et l'application de la convention collective.

### 3-12.03 Grief individuel

Un employé qui se croit lésé à la suite d'un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective soumet son grief par écrit à son employeur dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Pour les cas de harcèlement psychologique, le délai de soumission est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'événement. Il est de la responsabilité du plaignant de remettre une copie en main propre, par courriel ou par courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'une copie au service des recours du Syndicat. Le grief doit être transmis avant l'expiration des délais prévus ci-haut. Le défaut par l'employé de le transmettre au Syndicat n'invalide pas le grief.

### 3-12.04 Grief collectif

Si plusieurs employés se croient lésés à la suite d'un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective, les plaignants doivent, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'Employeur, conformément à la procédure de règlement des griefs, en indiquant les noms des employés concernés par le grief et la solution recherchée. Une copie est transmise à l'employeur ainsi qu'au service des recours du Syndicat conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente section. Le grief doit être transmis avant l'expiration des délais prévus ci-haut. Le défaut par l'employé de le transmettre au Syndicat n'invalide pas le grief.

### 3-12.05 Grief du syndicat

S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel et qui a pour objet un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective, le syndicat, par un représentant spécialement désigné à cette fin peut, dans les trente (30) jours suivant l'évènement donnant lieu au grief, soumettre un tel grief par écrit directement à l'employeur conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 3-12.00.

### 3-12.06 Grief de l'Employeur

Lorsque l'employeur se croit lésé dans ses droits, il peut déposer un grief au syndicat selon la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention en y apportant les adaptations nécessaires.

### 3-12.07 Exposé du grief

Le formulaire de grief individuel doit être signé par l'employé et doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé ainsi que la solution recherchée. Cependant, lors de grief collectif, celui-ci peut être signé par le délégué syndical ou tous les employés concernés.

### **3-12.08 Réponse au grief**

L'Employeur rend sa décision à l'employé ou, le cas échéant, au Syndicat, avec copie au délégué, dans les trente (30) jours de la soumission du grief.

**3-12.09** L'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer dans les quinze (15) jours suivant la réponse de l'Employeur afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

**3-12.10** Advenant qu'un grief ne soit pas réglé par la procédure de règlement des griefs, il peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, et ce, dans les trente (30) jours suivant la décision rendue par l'Employeur ou de l'expiration des délais prévus à l'article 3-12.08.

### **3-12.11 Délai de rigueur**

Les délais prévus aux sections 3-12.00 et 3-13.00 ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement de griefs, sont calculés en jours civils. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Dans le calcul des délais, les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, le délai est prolongé au premier jour civil suivant.

Malgré ce qui précède, le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés ou de ses modifications.

**3-12.12** L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical qui participent aux rencontres prévues à la présente section.

**3-12.13** L'Employeur met à la disposition des délégués et des employés un endroit désigné et accessible afin de se procurer un formulaire de grief. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu à cet effet.

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

### **3-13.00 Arbitrage**

**3-13.01** Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief.

**3-13.02** Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé par les parties. Celles-ci tentent d'abord de s'entendre sur le choix d'un arbitre, et ce dans les dix (10) jours suivant l'avis de déférer le grief à l'arbitrage. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre à partir de la liste présente à l'annexe B dans ce délai, le cas est référé, par l'une ou l'autre des parties, au ministre du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office, disponible dans les quatre-vingt-dix (90) jours, afin de procéder à une audition.

**3-13.03** L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.

**3-13.04** Avant de procéder à l'audition du grief, l'arbitre doit entendre l'objection que l'une ou l'autre des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief, avant d'entendre la preuve sur le fond.

**3-13.05** Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, mais doit avoir été soumis à un représentant de l'employeur dans les délais prévus à la section 3-12.00, et à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 3-13.10.

**3-13.06** L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.

**3-13.07** L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries à moins que le délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

**3-13.08** Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.

**3-13.09** Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, l'employeur maintient le traitement du plaignant pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul plaignant peut être libéré sans perte de traitement.

Advenant le cas où l'arbitre rejette en totalité le grief, le syndicat rembourse les montants dus à l'Employeur en raison du maintien du traitement du plaignant, dans les trente (30) jours de la réception d'une facture à cet effet. Celle-ci comprend le salaire brut et les montants encourus pour le maintien du salaire et des avantages sociaux de l'employé.

Dans le cas où l'arbitre rejette en partie le grief ou si l'Employeur et le Syndicat en viennent à une entente relativement au grief lors de l'audition, le Syndicat rembourse à l'Employeur, cinquante pour cent (50 %) des montants requis pour le maintien du traitement du plaignant, dans les trente (30) jours de la réception d'une facture à cet effet. Celle-ci comprend le salaire brut et les montants encourus pour le maintien du salaire et des avantages sociaux de l'employé.

Dans le calcul des délais, les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, le délai est prolongé au premier jour civil suivant.

**3-13.10** Chaque partie assume les dépenses et le traitement de ses témoins.

**3-13.11** Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

**3-13.12** Dans le cadre du règlement d'un grief concernant du harcèlement psychologique, tous les documents relatifs à ce grief sont retirés du dossier de l'employé ou des employés plaignants.

## CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

### 4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires

#### Mesures administratives

##### *Consultation du dossier personnel*

**4-14.01** L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la direction des services administratifs et secrétariat général.

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

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

Sous réserve des articles 4-14.02 et 5-16.04, l'employé peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, concernant un document apparaissant à son dossier.

Sur demande, l'employé peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier, sous réserve que l'employeur peut exiger le remboursement de frais ainsi encourus selon les modalités prévues à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels et ses modifications.

##### *Avertissement*

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

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

Aucun avertissement écrit au dossier de l'employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, pendant une période correspondant pour l'employé à douze (12) mois d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

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

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

**4-14.04** Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 4-14.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

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

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

*Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif*

**4-14.07** La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

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

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

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

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

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

Lorsque l'employeur lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période de congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-38.30 et du paragraphe a) de l'article 9-38.18. Il en est de même des dispositions de la section 9-39.00.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

**4-14.17** L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande à l'employeur qui, compte tenu des emplois vacants peut y donner suite.

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

#### *Reclassement*

**4-14.19** Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est égal à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

**4-14.20** Lorsque l'employé adresse à son employeur une demande de reclassement, celui-ci peut acquiescer à sa demande, compte tenu des besoins de son organisation et des qualifications de l'employé et si ce dernier répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

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

#### **Mesures disciplinaires**

**4-14.21** Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

**4-14.22** Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

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

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

**4-14.23** Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

**4-14.24** Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision de l'employeur; ou
- b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou

- c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu à l'article 8-30.06 ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00, et ce, si dans ces trois (3) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

**4-14.25** Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l'employé à douze (12) mois d'ancienneté, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

**4-14.26** Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

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

**4-14.27** L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical, ou du représentant syndical.

### **Employés occasionnels**

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

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

Malgré ce qui précède, les dispositions des articles 4-14.01 à 4-14.06 et 4-14.21 à 4-14.27 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus.

**CHAPITRE 5-0.00  
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE**

**5-15.00 Classification et classement**

**5-15.01** La classification des emplois est faite par appariement aux attributions caractéristiques et à la structure de rémunération des corps et des classes d'emploi en vigueur dans la fonction publique pour des emplois comparables dans le système de classification en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

**5-15.02** Les corps et classes d'emploi en usage chez l'employeur à la date de signature de la convention collective sont :

Corps	Conditions minimales d'admission	Appariement fonction publique
Agent de bureau 3000 - 3003	Secondaire V	Agent de bureau 200-10, 200-05
Agent de secrétariat 3100	Secondaire V	Agent de secrétariat 221-20
Technicien en administration 2000 - 2001	DEC spécialisé	Technicien en administration 264-10, 264-05
Technicien en documentation 2100	DEC spécialisé	Bibliotechnicien 217-10
Technicien en arts appliqués et graphiques 2200 – 2201	DEC spécialisé	Technicien en arts appliqués et graphiques 265-10, 265-05
Technicien en information 2400	DEC spécialisé	Technicien en information 271-10
Technicien en informatique 2500 – 2501	DEC spécialisé	Technicien en informatique 272-10, 272-05

Les échelles de traitement correspondantes apparaissent à l'annexe D.

**5-15.03** Tout nouvel emploi qui ne pourrait être apparié à un corps et une classe d'emploi prévus à l'article 5-15.02 sera discuté au comité de relations professionnelles. L'appariement devra se faire en fonction d'un corps et d'une classe d'emploi pertinents, conformément à 5-15.01. S'il n'y a pas d'entente au comité de relations professionnelles, l'employeur transmet sa décision par écrit au syndicat qui pourra dans les trente (30) jours de la réception de cette décision loger un grief pour la contester.

**5-15.04** Lorsqu'un employé prétend que les tâches qui lui sont confiées relèvent d'une classification différente de celle à laquelle il appartient, il adresse une demande écrite à l'employeur pour que ce dernier révise l'appariement de son emploi. Si les prétentions de l'employé sont fondées, l'employeur lui attribue une nouvelle classification ou cesse de lui confier les tâches non conformes à sa classification actuelle. Si les prétentions de l'employé ne sont pas retenues et qu'il désire déposer un grief, il peut le faire en suivant la procédure prévue à la section 3-12.00.

**5-15.05** L'employé, dès son embauche, se voit classé à l'une des classes d'emploi prévues à 5-15.02. Son taux de traitement dans l'échelle est déterminé par l'employeur, en fonction de son expérience pertinente et de sa scolarité.

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'accession à une classe d'emploi, si l'employé estime recevoir un taux de traitement inférieur à la reconnaissance de son expérience pertinente et de sa scolarité, il peut dans un premier temps demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. L'employeur informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quarante-cinq (45) jours suivant le dépôt de la demande.

Si la réponse de l'employeur ne satisfait pas l'employé, il peut alors recourir à la procédure de règlement de grief prévue à la présente convention collective.

**5-15.06** L'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

**5-15.07** a) Lorsqu'un corps d'emploi ou une classe d'emploi est introduit, modifié ou aboli conformément à 5-15.03 et qu'il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains employés, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la sanction de la modification. À défaut d'une entente, l'employé visé par le changement ou le syndicat peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs.

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

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

**5-15.08** L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat. Le taux de traitement d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

**5-15.09** La classe d'emplois, l'échelon et le taux de traitement qui ont été ou auraient dû être attribués à un employé dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un grief dans les trente (30) jours de la réception de l'avis d'intégration.

**5-15.10** L'arbitre doit se prononcer sur le grief conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire.

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

**5-15.11** Lors de l'introduction d'un corps d'emploi conformément à 5-15.03 ou d'une nouvelle classe d'emplois, l'employeur importe l'échelle de traitement en vigueur de la fonction publique rattachée à ce corps d'emploi.

### **Employés occasionnels**

**5-15.12** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- les dispositions de l'article 5-15.07, de l'article 5-15.08 et de l'article 5-15.09 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

## 5-16.00 Évaluation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Employés occasionnels**

**5-16.07** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel sous réserve de la particularité suivante :

- les dispositions de l'article 5-16.02 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel; pour cet employé, l'évaluation du rendement s'effectue au moins une (1) fois au cours de la période correspondant pour l'employé au cumul de mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures d'ancienneté dans sa classe d'emplois dont une (1) fois au moment où l'employé atteint mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures d'ancienneté.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date où l'employé a atteint mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures d'ancienneté dans sa classe d'emplois l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la période d'emploi de l'employé est terminée, ce délai n'est pas prolongé.

**5-17.00 Statut de régulier**

**5-17.01** À l'expiration de la période de probation continue de six (6) mois l'employé temporaire acquiert le statut de régulier s'il est confirmé dans son emploi.

**5-17.02** Toute période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit son traitement ou une indemnisation ne suspend pas la période de probation. Toutefois, l'employeur peut, après entente avec le syndicat, prolonger la période de probation d'une durée égale à la période d'invalidité.

Si une maladie, un accident ou la prise d'un congé non rémunéré vient suspendre la période de probation prévue à l'article 5-17.01, celle-ci se poursuit au retour de l'employé.

**5-17.03** Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin de la période de probation, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

**5-17.04** Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 5-17.03 interrompt, à compter de la date de transmission ou l'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 5-17.01.

**5-17.05** La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé au cours de la période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention.

**5-17.06** L'employé temporaire qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa fin d'emploi reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

**5-17.07** Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont visés par une fin d'emploi, les employés visés sont ceux ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

## **5-18.00 Ancienneté**

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

- Pour l'employé déjà à l'emploi à la date de la signature de la convention collective, de l'ancienneté prévue à l'annexe E et de sa période d'emploi postérieure au 31 mars 2014; et
- de la période d'emploi à titre d'employé temporaire ou régulier depuis sa dernière nomination à titre temporaire si celle-ci est postérieure au 31 mars 2014; et
- des périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel postérieures au 31 mars 2014 et excluant les périodes de mises à pied.

L'ancienneté se calcule en année et en jours.

Pour les fins de calcul, un (1) an est égal à douze mois et un (1) jour est égale à sept (7) heures, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation de plus d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majorée en application de la section 8-30.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien. L'ancienneté à la date de la signature correspond à la liste d'ancienneté au 27 janvier 2018. Cette liste est fournie à l'annexe E et l'employé dispose de quatre-vingt (90) jours suivants la signature de la convention collective pour contester.

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

**5-18.02** L'ancienneté de l'employé occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les heures prévues à son horaire normal ou à son horaire majoré si la durée hebdomadaire de sa semaine de travail a été modifiée conformément à l'article 8-30.04.

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

**5-18.03** L'employé temporaire ou régulier perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

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

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

- démission;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite ;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant douze (12) mois consécutifs.

**5-18.05** Une fois par année, à la fin du mois de janvier, l'employeur remet au syndicat la liste d'ancienneté et l'affiche durant trente (30) jours dans tous les services. L'employeur rend également disponible la liste d'ancienneté sur l'intranet. Cette liste peut être contestée durant la période d'affichage.

## Dispositions générales

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

**5-18.07** À l'expiration de son emploi, l'employé peut exiger que l'employeur lui remette un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses attributions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

## 5-19.00 Avancement d'échelon

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

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

Une (1) année d'expérience pour un employé occasionnel doit correspondre à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures travaillées dans sa classe d'emplois.

**5-19.02** La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé temporaire ou régulier à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective n'est pas modifiée.

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

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

L'avancement d'échelon pour l'employé régulier, temporaire ou occasionnel occupant un poste à temps partiel est accordé après 260 jours où il a reçu son traitement à taux simple.

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

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

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

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

### **Employés occasionnels**

**5-19.05** Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel à l'exception de l'article 5-19.04.

## **5-20.00 Dotation**

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

Lorsque l'employeur décide de combler un poste régulier, il considère ses employés selon la séquence suivante :

- il procède par affectation tel que prévu au paragraphe b) de l'article 1-1.01 a);
- il procède au placement prioritaire d'un employé visé par les articles 4-14.07 à 4-14.19;
- il procède au rappel au travail de l'employé sur liste de rappel conformément à la section 6-23.00 :
- il procède par affichage, qui peut s'adresser autant aux candidats de l'interne que de l'externe. À qualifications équivalentes, la priorité sera accordée à un membre du personnel de l'employeur selon les priorités suivantes :
  - a) un employé régulier dans la même classe d'emplois;
  - b) un employé régulier d'une autre classe d'emplois;
  - c) un employé occasionnel;

Pour chacune des priorités s'il y a plus d'un candidat répondant aux exigences de l'emploi, l'employeur retiendra celui qui a le plus d'ancienneté.

**5-20.02** Dans tous les cas, la personne choisie est celle que l'employeur juge la plus apte à exercer adéquatement l'emploi et qui possède les compétences requises pour accomplir les tâches de l'emploi.

**5-20.03** L'employé qui participe à une activité de sélection, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité et est assujéti aux dispositions de la section 10-47.00 concernant les frais de déplacement.

## **Promotion**

**5-20.04** Lors d'une promotion, l'employé est placé à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou supérieur d'au moins cinq pour cent (5 %) à celui qui lui était appliqué dans son ancienne échelle sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois.

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

**5-20.05** La nomination et le nouveau taux de traitement de l'employé déclaré apte à la promotion prennent effet à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles attributions.

## **Affectation provisoire**

**5-20.06** Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau égal ou supérieur à l'emploi à combler. Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois.

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

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

**5-21.02** Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

**5-21.03** L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser. Il prévoit également à son budget les montants nécessaires au remboursement des frais de scolarité, pouvant permettre à un employé d'accéder à une promotion conformément à sa politique de développement des ressources humaines.

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

**5-21.04** Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-21.01, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à la section 2-10.00 dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

Aussi, avant l'approbation du plan de développement des ressources humaines de l'année financière qui suit, l'employeur consulte le syndicat par l'intermédiaire de ce même comité, sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités. Dès l'approbation de ce plan, l'employeur en transmet une copie au syndicat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Sous réserve de l'article 5-21.09, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

c) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de développement, ces dispositions particulières prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la présente convention collective. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

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

**5-21.10** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

## CHAPITRE 6-0.00 PROCESSUS DE MISE À PIED ET LISTE DE RAPPEL

### 6-22.00 Processus de mise à pied

**6-22.01** L'employeur prend tous les moyens à sa disposition pour éviter de mettre à pied des employés. Notamment, pour le personnel régulier, une relocalisation à ses frais à un autre port d'attache où l'employé occupera un emploi de mêmes corps et classe d'emplois.

**6-22.02** L'employeur, lorsqu'il prévoit réduire son personnel dans l'une des circonstances suivantes :

- a) lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe d'employés et d'entraîner leur déplacement ou recyclage ;
- b) lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe d'employés ;
- c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative;
- d) lors d'un surplus d'employés, c'est-à-dire lorsque le nombre de postes dans un emploi devient inférieur au nombre d'employés de cet emploi :

doit consulter le syndicat par le biais du CRP. Il fournit les informations sur les circonstances conduisant à la réduction de personnel et sur les mesures qu'il entend prendre pour effectuer ces réductions et limiter les effets sur le personnel. L'avis de consultation doit contenir en outre des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue, s'il y a lieu, le nombre d'employés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective. Le syndicat a trente (30) jours suite à la consultation pour déposer ses recommandations à l'employeur.

**6-22.03** Si suite à la consultation prévue à l'article 6-22.02 l'employeur doit mettre fin à l'emploi d'un employé, il identifie les employés visés en procédant d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus d'ancienneté. Par la suite, les employés visés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté. Les fins d'emploi se font selon la séquence suivante :

- a) Il met fin à l'emploi de l'employé occasionnel ayant le moins d'ancienneté;
- b) Il met fin à l'emploi de l'employé temporaire ayant le moins d'ancienneté;
- c) Il met fin à l'emploi de l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté.

**6-22.04** L'employé visé à l'article 6-22.03 c), doit choisir l'une des options suivantes :

1. le nom de l'employé visé est inscrit sur une liste de rappel pour une période de dix-huit (18) mois;
2. l'employé bénéficie d'une indemnité de départ équivalente à un mois de traitement par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de six (6) mois.
3. l'employé accepte une rétrogradation dans un autre corps, classe d'emploi pourvu qu'il rencontre les exigences minimales du poste. De plus, son taux de traitement est maintenu. Toutefois, si son taux de traitement est supérieur à celui de l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi, il est considéré hors échelle.

Cependant, si le nom de l'employé visé apparaît à l'annexe E, il peut choisir d'exercer ce droit. En pareil cas, l'employé peut se prévaloir d'un congé sans traitement pour une période maximale de six (6) mois. À l'expiration de ce délai, l'employé devra faire le choix prévu à l'article 6-22.04.

## **6-23.00 Liste de rappel**

**6-23.01** Aux fins de l'application du présent article, l'employeur constitue une liste de rappel sur laquelle il place les noms des employés mis à pied.

**6-23.02** L'employeur doit transmettre à l'employé un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours ouvrables avant la date où il doit se présenter au travail. Cet avis est envoyé par courriel ou, si l'employé ne fournit pas de courriel valide, par lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé. Il incombe à l'employé de prendre les moyens nécessaires pour que l'employeur puisse le rejoindre par courrier recommandé en tout temps. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

L'employé a un délai de sept (7) jours suivant l'envoi du courriel ou la mise à la poste de l'avis de rappel pour informer l'employeur par écrit de son acceptation ou de son refus.

Si l'employeur n'a pas reçu de réponse de l'employé à l'expiration de ce délai de sept (7) jours, il peut rappeler au travail l'employé suivant inscrit sur cette liste.

Le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis de rappel est considéré comme un refus d'offre aux fins de l'application du présent article.

**6-23.03** Si plusieurs employés sont inscrits sur la liste de rappel, c'est celui qui a le plus d'ancienneté et qui possède les exigences normales et particulières de l'emploi qui est rappelé le premier; si deux employés ont la même ancienneté, l'employeur rappelle d'abord le premier inscrit sur la liste; si deux employés ayant la même ancienneté sont inscrits le même jour sur la liste, l'employeur procède à un tirage au sort en présence d'un représentant syndical.

Aux fins de l'application du présent article, les employés sont rappelés dans l'ordre suivant :

- a) un employé de la même classe d'emplois que l'emploi disponible;
- b) un employé pour qui l'emploi disponible est de niveau équivalent dans une autre classe d'emplois

**6-23.04** Aux fins de calcul de l'ancienneté, l'employé rappelé au travail en application du présent article se voit créditer l'ancienneté qu'il avait accumulée à la date de sa mise à pied. La période pendant laquelle il a été sur la liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins du présent article.

**6-23.05** Le nom de l'employé est rayé de la liste de rappel dans les cas suivants :

- a) après trois refus consécutifs d'occuper un emploi offert. L'omission de répondre à l'employeur suite à un avis de rappel est considérée comme un refus;
- b) après dix-huit (18) mois de la date d'inscription sur la liste de rappel.

## **Employés occasionnels**

**6-23.06** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

## CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE

### 7-26.00 Sous-traitance

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

**7-26.02** Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles dans un délai d'au moins trente (30) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant qu'il ne communique sa décision, pour lui permettre de formuler ses recommandations.

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

La consultation prévue au présent article peut également s'effectuer auprès du syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, en début d'année financière.

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

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

**7-26.04** L'employé régulier pour qui l'octroi d'un contrat de sous-traitance a pour effet de le priver de son emploi et d'occasionner son déplacement à plus de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache, se voit appliquer les mécanismes prévus aux sections 6-22.00 et 6-23.00.

**7-26.05** Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à l'article 7-26.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

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

**7-26.06** Au besoin, lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés en emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employés à même le budget prévu pour le développement des ressources humaines prévu à la section 5-21.00.

**7-26.07** Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

### Employés occasionnels

**7-26.08** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

## CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 8-30.00 Prestation de travail

#### Horaire de travail

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

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

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

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

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

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

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

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

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

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 celles-ci. À cet effet, il avise par écrit le syndicat des modifications envisagées et le comité de relations professionnelles doit se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.

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

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins;
- b) l'horaire doit correspondre à celui d'employés ou de personnes dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures;
- c) l'efficacité du service l'exige.

**8-30.04** L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'article précédent. Il est entendu que la durée hebdomadaire ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet.

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

**8-30.05** L'employeur avise l'employé concerné au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions des articles 8-30.03 et 8-30.04.

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

Si l'employeur invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe c) de l'article 8-30.03, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux articles 8-30.03 et 8-30.04 n'a été respectée.

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

**8-30.06** Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue aux articles 8-30.01 et 8-30.04, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

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

**8-30.07** L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

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

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

**8-30.08** Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 8-30.03 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 8-30.01 doivent respecter les conditions suivantes :

- a) l'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsqu'intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé.
- b) l'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.  
Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit heures (48 h) incluant la totalité du samedi et du dimanche.

## **8-31.00 Congés sans traitement**

### **Congé n'excédant pas douze (12) mois**

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

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

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

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

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

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

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

### ***Congé pour études***

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

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

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

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

### Congé maximal de vingt (20) jours

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

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

### Congé sabbatique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**8-31.09** Sous réserve du *Code d'éthique et de déontologie pour le personnel*, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé régulier de fonder une entreprise.

L'employé qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. À la fin du congé sans traitement, si un tel avis n'a pas été adressé à l'employeur, l'employé est congédié.

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

**8-31.10** L'employé régulier à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

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

**8-31.12** L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**8-31.22** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. Le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.  
L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité.
- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable. L'option elle-même peut alors être interrompue si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 8-31.39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;
- b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous : montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur.

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé 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 l'employé si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.

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

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

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

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

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

Malgré l'article 10-45.11, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

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

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

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

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

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

#### **Congé sans traitement pour occuper un emploi occasionnel**

**8-31.42** L'employé régulier ayant deux ans d'ancienneté pour qui le fait d'occuper un emploi occasionnel dans la fonction publique constitue une promotion peut demander un congé sans traitement sans perte de droits et ce, pour une durée maximale d'un (1) an.

#### **Employés occasionnels**

**8-31.43** Les dispositions de l'article 8-31.05 et des articles 8-31.09 à 8-31.42 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

## **8-32.00 Charges publiques**

**8-32.01** L'employé qui est candidat à l'une ou l'autre des fonctions prévues aux paragraphes ci-dessous, ou qui occupe l'une de ces fonctions a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction :

- a) maire, conseiller municipal, commissaire d'école;
- b) membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une agence de santé et de services sociaux;
- c) membre d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université;
- d) membre d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental.

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

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

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

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

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

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

## **Employés occasionnels**

**8-32.04** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel pour les périodes effectivement travaillées.

### 8-33.00 Congés pour affaires judiciaires

**8-33.01** L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Malgré le premier alinéa, l'employé appelé à comparaître à titre de témoin et qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité à l'employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

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

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

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

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

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

Malgré le premier alinéa, l'employé qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* ou toute autre indemnité ou des honoraires, doit remettre cette indemnité ou ces honoraires à l'employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

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

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

**8-33.08** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins (1) d'un an appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ne subit de ce fait, aucune diminution de traitement.

**8-34.00**      **Vacances**

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

## VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

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

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

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

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

**8-34.04** L'employé temporaire ou régulier qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi en cours de période de probation, de son congédiement administratif ou disciplinaire, de son décès ou de sa retraite n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.

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

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

**8-34.05** Pour les vacances du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre, l'employé soumet ses choix au plus tard le 31 mars. Pour les vacances du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mai, l'employé soumet ses choix au plus tard le 30 septembre. L'employeur doit afficher la liste des dates de vacances à la vue des employés au plus tard 30 jours suivant l'échéance de la date de soumission des demandes. Si la liste n'est pas affichée dans les délais prévus, le choix des vacances est considéré avoir été accordé par l'employeur.

**8-34.06** Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Avec l'approbation de l'employeur, un employé peut prendre à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours en jours ou en demi-jours séparés étant entendu que pour chaque demi-jour, l'employeur débite la réserve de vacances de l'employé de la fraction de jour correspondant à la portion relative de ce demi-jour par rapport à l'horaire quotidien de l'employé. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa. L'employé à temps partiel peut prendre la moitié des vacances auxquelles il8-31.12droit en jours ou demi-jours séparés ou en groupe d'heures de travail déterminées par son horaire.

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

**8-34.07** L'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence pour invalidité telle qu'elle est définie à l'article 9-38.03 ou d'un congé prévu à la section 9-37.00, se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'absence ou le congé survienne avant la date du début de ses vacances.

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

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

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

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

**8-34.09** Lorsque, à la demande de l'employeur, l'employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

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

**8-34.11** Sous réserve des articles 8-34.07 et 8-34.09, l'employé se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

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

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

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

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

**8-34.12** Après approbation de l'employeur, l'employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé.

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

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

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

### **Employés occasionnels**

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

**8-34.15** Les dispositions des articles 8-34.01 à 8-34.03 et 8-34.05 à 8-34.12 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

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

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

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

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

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

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

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article 8-34.04.

Les jours de vacances qui, en application de l'alinéa précédent ne sont pas payés, sont versés à la réserve de l'employé en vue de leur utilisation, conformément aux dispositions de la présente section, lors de sa prochaine période d'emploi à titre d'employé occasionnel. À cette fin, l'employé soumet à l'employeur, pour son approbation, dès son entrée en fonction, les dates auxquelles il souhaite prendre les jours de vacances accumulés à sa réserve. Ce choix de vacances est soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service et des priorités à respecter en application de l'article 8-34.05.

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

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

## **8-35.00 Jours fériés et chômés**

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

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

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

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

**8-35.03** Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-35.01, un employé doit :

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

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

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

**8-35.04** Les dispositions de l'article 8-35.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-41.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

### **Employés occasionnels**

**8-35.05** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel pour les périodes effectivement travaillées.

## 8-36.00 Congés pour événements familiaux

### Mariage ou union civile

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

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, incluant le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée.

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

### Décès

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

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

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

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

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

### Changement de domicile

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

### Congés pour responsabilités familiales et parentales

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

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

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

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

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

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

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

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

**8-36.10** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employé.

**8-36.11** L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-36.07, 8-36.09 ou 8-36.10 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence. S'il y a abus de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

**8-36.12** Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux 2e et 3e alinéas de 9-37.43. Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 9-37.47.

### Employés occasionnels

**8-36.13** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

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

De plus, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 8-36.07 et 8-36.09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 8-36.07 et 9-37.36 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

## CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

### 9-37.00 Droits parentaux

#### Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Congé de maternité

##### *Principe*

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

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

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

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

L'employé(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Préavis de départ*

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

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

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

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

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

**9-37.15** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>3</sup> :

en additionnant :

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

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

1) en additionnant :

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

en additionnant :

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

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

*Dispositions particulières*

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

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

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé tel qu'il est prévu à l'article 10-40.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-42.01 et 10-42.02, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

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

e) L'employée qui bénéficie d'une allocation d'isolement, de rétention ou d'adaptation en vertu de la présente convention collective continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

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

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

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

#### *Affectation provisoire et congé spécial*

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

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

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

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

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

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

### *Autres congés spéciaux*

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

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

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

### **Congé à l'occasion de la naissance**

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

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

### **Congé de paternité**

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

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 8-34.05.

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

**9-37.26** L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

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

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

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

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

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

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

*Disposition particulière*

**9-37.29** Les paragraphes a), b) et d) de l'article 9-37.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 9-37.27 et 9-37.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

**9-37.30** L'employé (e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé (e) qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

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

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

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

*Indemnités prévues pour l'employé (e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi*

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

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

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

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

*Disposition particulière*

**9-37.35** Les paragraphes a), b) et d) de l'article 9-37.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

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

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

### Congé sans traitement

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

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

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

L'employé (e) qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé (e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé (e) relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé (e). En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé (e) a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

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

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

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

b) L'employé(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé(e) et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

## Autres dispositions

### *Suspension ou fractionnement du congé*

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

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

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

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

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

## Avantages

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

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

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

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

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

#### *Retour au travail*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Employés(es) occasionnels(les)

**9-37.48** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé(e) occasionnel(le) sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- pour l'employé(e) occasionnel(le) embauché(e) pour une période de moins d'un (1) an :
  - a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 9-37.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 9-37.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
  - b) le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, sa prolongation prévue à l'article 9-37.26, le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 et sa prolongation prévue à l'article 9-37.32 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 ne s'appliquent pas ;
  - c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
  - d) les congés spéciaux prévus à l'article 9-37.23 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement;
  - e) les articles 9-37.13, 9-37.29, 9-37.35, 9-37.37 et 9-37.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
  - f) l'article 9-37.22, sous réserve des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

### Dispositions transitoires

**9-37.49** Au moment de la signature de la convention collective, l'employé visé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 9-37.15, 9-37.18, 9-37.19, 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

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

LES REGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT PREVUS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE 2014-2017 DEMEURENT EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2018

LES REGIMES D'ASSURANCE VIE ET TRAITEMENT, LA LETTRE D'ENTENTE NUMERO 3 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RESORPTION DE LA BANQUE DE CONGES DE MALADIE DE L'EMPLOYE AINSI QUE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LETTRE D'INTENTION NO 6 RELATIVE A LA POSSIBILITE D'UTILISER LES JOURS DE MALADIE A LA BANQUE DE L'EMPLOYE POUR LE RACHAT D'ANNEES NON CONTRIBUEES A UN REGIME DE RETRAITE PREVUS DANS LA PRESENTE CONVENTION ENTRENT EN VIGUEUR LE 1 ER AVRIL 2018. LE REGIME D'ASSURANCE MALADIE ENTRE EN VIGUEUR LE 1 ER JANVIER 2018.

**9-38.01** Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (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, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

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

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

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

**9-38.03** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux, et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement. Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, cinquante pour cent (50%) de ses frais de déplacement, conformément à la directive sur le remboursement des frais de déplacements des employés de l'employeur.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.11 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

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

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

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

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

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

#### Régimes d'assurance

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

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

**9-38.08** Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

**9-38.09** Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs selon la teneur du contrat entre l'assureur et le syndicat et peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du prestataire, le cas échéant;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance automobile, le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

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

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

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

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

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges ; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur ;

g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

### Régime d'assurance vie

**9-38.11** L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

**9-38.12** Le montant mentionné à l'article 9-38.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 9-38.02, pour les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

### Régime d'assurance maladie

**9-38.14** La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 15,00 \$ par mois;  
À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 20,00 \$ par mois.

b) dans le cas d'un participant assuré seul :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 7,00 \$ par mois;

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 8,00 \$ par mois.

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime de base.

**9-38.15** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de l'article 9-38.14 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 9-38.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

**9-38.16** La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais l'employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

**9-38.17** L'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge ;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du paragraphe a), l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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

### Régime d'assurance traitement

**9-38.18** Sous réserve des dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail. L'employé peut utiliser ses congés de maladie en journées, demi-journées ou en heures.

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 9-38.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;

- la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
  - l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-38.21 n'ont pas été utilisés.
- b)* À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe *a)*, sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.
- Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.
- c)* À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes *b)* et *c)* sont ceux prévus à la section 10-40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.06.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-40.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

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

**9-38.19** À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 9-38.03, l'employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un d'emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* de l'article 9-38.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

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

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18.

**9-38.20** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la présente section, est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b*) et *c*) de l'article 9-38.18, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b*) et *c*) de l'article 9-38.18, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

**9-38.21** Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe *a*) de l'article 9-38.18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes *a*), *b*) et *c*) de l'article 9-38.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe *a*) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes *a*), *b*) et *c*) de l'article 9-38.18 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 9-38.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

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

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

**9-38.22** Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

**9-38.23** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien un assureur ou un organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**9-38.24** De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

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

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

**9-38.25** Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

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

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

**9-38.26** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

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

**9-38.27** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

## Réserve de congés de maladie

**9-38.28** Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

Pour l'employé à temps partiel, la valeur du crédit de congé de maladie prévu à l'alinéa précédent est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois. (9-38.30)

**9-38.29** Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

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

**9-38.30** Au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

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

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

**9-38.31** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

**9-38.32** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**9-38.33** L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18 mais il conserve, sous réserve de l'article 9-38.30, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

**9-38.34** Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

#### **Remboursement de la réserve de congé de maladie de l'employé temporaire ou régulier**

**9-38.35** L'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire au moment de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété sa période de probation reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé temporaire a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'il a transférés en vertu de l'article 9-38.38.

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

### **Employé occasionnel**

**9-38.36** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 9-38.37 à 9-38.43.

Malgré l'alinéa précédent, l'article 9-38.12 s'applique à l'employé saisonnier tant qu'il conserve son droit de rappel.

**9-38.37** Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins;

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

**9-38.38** L'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

**9-38.40** L'employé occasionnel mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

*Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus*

**9-38.41** L'article 9-38.35 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, sous réserve de l'article 9-38.38, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est également applicable à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, si l'employé a au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son départ.

Le premier alinéa ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre d'employé occasionnel d'un (1) an ou plus, dans la même classe d'emplois. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

## Dispositions transitoire

**9-38.42** Les articles 9-38.45 à 9-38.48 sont des dispositions transitoires applicables à l'employé temporaire, permanent et occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui sont en lien d'emploi au 1<sup>er</sup> avril 2017.

Ces articles s'appliquent également à l'employé saisonnier sur liste de rappel.

**9-38.43** Au 1<sup>er</sup> avril 2017, la réserve de congés de maladie de l'employé qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.

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.

**9-38.44** Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employé est constituée des jours transférés en vertu des articles 9-38.43 et 9-38.45 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 9-38.29.

### *Employé invalide au 1<sup>er</sup> avril 2018*

**9-38.45** À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de l'employé invalide au 1<sup>er</sup> avril 2018 fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.

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.

**9-38.46** L'employé invalide au 1<sup>er</sup> avril 2018 demeure assujéti aux dispositions de la section 9-38.00 de la convention, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 9-38.14 à 9-38.17 de la présente convention s'appliquent à cet employé. Le premier alinéa s'applique également à l'employé saisonnier sur liste de rappel qui était invalide au terme de sa dernière période d'emploi et dont l'invalidité se poursuit lors de son rappel au travail.

## 9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

**9-39.01** Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

### Indemnités et avantages

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

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

**9-39.03** Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et pour une semaine régulièrement majorée et des, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

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

a) Crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Crédits de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.30, l'employé est réputé absent avec traitement.

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19 et 9-38.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.24 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

## Droit de retour au travail

**9-39.05** L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

## Dispositions générales

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

**9-39.07** L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut s'il en fait la demande à l'employeur recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-38.18 et 9-38.19 lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-38.26. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.26 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-45.14, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19, 9-38.21, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

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

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

## Employés occasionnels

**9-39.09** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante:

- les dispositions des articles 9-39.01, 9-39.02 et 9-39.03 s'appliquent à l'employé occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des articles 9-39.04 concernant les indemnités et avantages, 9-39.05 concernant le droit de retour au travail, 9-39.07 et 9-39.08 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 9-39.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- en application des dispositions de l'article 9-39.05, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- les dispositions de l'article 9-39.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel;

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-18.06, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

**CHAPITRE 10-00.00  
RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES,  
ALLOCATIONS ET PRIMES**

**10-40.00 Rémunération**

Dispositions générales

**10-40.01** Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

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

Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5%). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5%) pour le paiement des heures supplémentaires.

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

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

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures.

**10-40.02** Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe C.

**Taux et échelles de traitement**

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019*

**10-40.03** Les taux et échelles<sup>4</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2018, d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>5</sup>.

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020*

**10-40.04** Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration.

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020*

**10-40.05** L'employé a droit à une rémunération additionnelle<sup>6</sup> correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

**10-40.06** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, et ce, jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective, les échelles de traitement en vigueur chez l'employeur sont ajustées selon les mêmes paramètres d'augmentation et aux mêmes dates que ceux applicables dans la fonction publique québécoise.

---

<sup>4</sup> La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

<sup>5</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

<sup>6</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

**10-40.07** Les primes prévues à l'article 10-42.01 et 10.42.02 sont majorées aux mêmes dates et des mêmes pourcentages que ceux déterminés à l'article 10-40.06.

### **Employé hors échelle**

**10-40.08** L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emplois.

**10-40.09** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-40.06 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

**10-40.10** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-40.06 et 10-40.07, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

**10-40.11** Dans les cas prévus à l'article 10-40.08, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes (1/1826, 3) du montant forfaitaire annuel prévu.

### **Reconnaissance de scolarité en cours d'emploi**

**10-40.12** La reconnaissance de la scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi est accordée par l'employeur et régie par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération*.

Une telle reconnaissance, lorsqu'elle est accordée, est versée à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

## 10-41.00 Heures supplémentaires

**10-41.01** Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;
- à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-41.06, 10-41.07, 10-41.08 et 10-41.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

**10-41.02** L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

**10-41.03** Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

**10-41.04** Malgré les articles 10-41.02 et 10-41.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou parties de celles-ci.

**10-41.05** L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

**10-41.06** Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est considérée comme heure supplémentaire et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (1/2) prévues au présent article.

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

Déjeuner : 7 h 00 à 8 h 00;

Dîner : 12 h 00 à 13 h 00;

Souper : 18 h 00 à 19 h 00;

Collation de nuit : 24 h 00 à 1 h 00.

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article, à condition que sa journée normale de travail débute entre cinq heures cinquante-neuf (5 h 59) et huit heures (8 h).

**10-41.07** L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de l'employé.

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu des deuxième et quatrième alinéas, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

**10-41.08** Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.06 et visés par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

**10-41.09** Les articles qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui, en raison de la nature de ses attributions, fixe lui-même ses heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni à l'employé dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

**10-41.10** Lorsque l'employé visé à l'article 10-41.09 est spécialement requis par l'employeur d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à la section 8-35.00, il reçoit pour un tel travail un crédit de congé d'une durée égale à quatre (4) heures trente (30) minutes à taux normal.

Cependant, l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 1/2) les heures travaillées, au lieu du congé précité, si l'employé est en mesure d'établir, à la satisfaction de l'employeur, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

**10-41.11** Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à l'article 10-45.12.

### **Employés occasionnels**

**10-41.12** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an n'ont pas été utilisés, lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

## 10-42.00 Allocations et primes

### Prime de chef d'équipe

**10-42.01** L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables.

### Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

**10-42.02** L'employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou du personnel d'encadrement intermédiaire;
- un emploi dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables. Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, « cinq (5) jours ouvrables » doit s'entendre comme cinq (5) jours prévus à son horaire.

**10-42.03** Aux fins de l'application des articles 10-42.01 et 10-42.02, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables.

### Employés occasionnels

**10-42.04** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel sous réserve des dispositions suivantes :

- les dispositions des articles 10-42.01 et 10-42.02 ne s'appliquent à l'employé occasionnel que si l'emploi visé à ces articles est un emploi requérant un employé occasionnel. De plus, dans le cas de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5%) doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-40.01.

**10-44.00** Régime de retraite

**10-44.01** L'employé est régi par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

## **10-45.00 Versement des gains**

**10-45.01** La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis.

**10-45.02** La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur remet à l'employé un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

**10-45.03** Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu à l'article 10-45.02, l'employé remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

**10-45.04** L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l'article 10-45.03.

**10-45.05** À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-45.01 à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pu être versée conformément à l'article 10-45.01 pour un motif hors de son contrôle.

**10-45.06** Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 10-45.05.

**10-45.07** Les primes et allocations, à moins de disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

**10-45.08** Les sommes que l'employeur doit payer à l'employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

**10-45.09** Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-45.08 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-45.10 et 10-45.11 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

**10-45.10** Le taux horaire de l'employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

**10-45.11** Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

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

**10-45.12** Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

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

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-45.09 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

**10-45.13** Malgré le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 10-45.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.21 ou 9-39.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-31.39, 9-37.22 ou 9-37.29, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

**10-45.14** Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

## 10-46.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

**10-46.01** Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements*.

L'employé qui répond à une offre d'affectation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

**10-46.02** Dans le cas d'un déménagement suite à une cession totale ou partielle d'une unité administrative prévue à la section 6-22.00, l'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Le délai de trois (3) mois débute à la date de fin pour le dépôt des recommandations syndicales prévue à 6-22.02.

Cependant, si l'employé a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

**10-46.03** L'employé après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

### Congés avec traitement

**10-46.04** L'employé déplacé a droit aux congés suivants :

- a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même, il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et ses personnes à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 1/2) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

### Frais de déménagement

**10-46.05** L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au guide des achats du Directeur général des achats ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe a) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

**10-46.06** L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

### Entreposage des meubles

**10-46.07** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

### Dépenses connexes

**10-46.08** L'employeur paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements*.

### Rupture de bail

**10-46.09** À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 10-46.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

**10-46.10** Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

### Vente et achat de résidence

**10-46.11** L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque;

- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

**10-46.12** Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance;
- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée :
  - i. les frais d'électricité et de chauffage;
  - ii. les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;
  - iii. les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production des pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses prévues au présent article.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

### Frais de séjour

**10-46.13** L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 10-46.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

**10-46.14** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

**10-46.15** Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 10-46.13 et 10-46.14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

**10-46.16** Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employé pour visiter sa famille :

- a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour;
- b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

### Exclusions

**10-46.17** Les dispositions des articles 10-46.11 et 10-46.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur rembourse à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si la résidence principale de l'employé ou de son conjoint n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai prévu à l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale ou celle de son conjoint, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

**10-46.18** Les dispositions prévues aux articles 10-46.11, 10-46.12 et 10-46.17 ne s'appliquent pas dans le cas du déplacement d'un employé exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employé en cause.

### Employés occasionnels

**10-46.19** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

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

**10-47.01** Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

**10-47.02** L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Les taux de kilométrage en application de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34\$/km pour les premiers 8000 kilomètres et à 0,255\$/km pour les kilomètres subséquents.

**10-47.03** L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

**CHAPITRE 11-0.00**  
**CONDITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS STATUTS**

**11-49.00 Les employés occasionnels**

**Période d'essai**

**11-49.01** L'employé occasionnel doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois consécutifs. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

**11-49.02** L'employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé occasionnel en lui donnant un préavis d'une semaine si ce dernier n'a pas terminé sa période d'essai de six (6) mois, et un préavis de deux (2) semaines si l'employé occasionnel a terminé sa période d'essai de six (6) mois.

**Attribution d'un port d'attache**

**11-49.03** Lors d'un engagement, l'employé occasionnel se voit attribuer un port d'attache par l'employeur.

## **11-51.00 Conditions particulières**

### **Prêt de service auprès des réseaux**

**11-51.01** Un employé peut, avec son consentement, être prêté à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, des commissions scolaires ou de la santé et des services sociaux, ainsi qu'à une entité juridique dont les employés sont nommés en vertu des dispositions de la Loi sur la fonction publique pour la période et aux conditions convenues entre celui-ci, l'employeur et l'institution qui requiert ses services.

**11-51.02** Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 8-30.00, 8-34.00, 8-35.00 et 10-41.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe d'employés auquel l'employé est assimilé, s'appliquent.

Aux fins de l'application de la procédure de règlement de griefs, l'employé peut uniquement contester l'application ou l'interprétation des dispositions de la présente convention collective qui lui demeurent applicables et ce, en soumettant son grief conformément à la section 3-12.00 à l'employeur où il œuvrait lors de son prêt de service.

**11-51.03** L'entente convenue à l'article 11-51.01 doit prévoir les recours de l'employé en cas de désaccord sur les dispositions qui s'appliquent en remplacement des dispositions des sections énumérées au premier alinéa de l'article 11-51.02.

### **Prêt de service auprès d'un tiers**

**11-51.04** Aux fins de la présente section, l'expression « tiers » désigne une entité juridique autre que celles prévues à l'article 11-51.01.

**11-51.05** Un employé peut, avec son consentement, être prêté à un tiers pour la période et aux conditions convenues entre l'employé, l'employeur et le tiers qui requiert ses services. Le cas échéant, l'employeur et le syndicat peuvent convenir des modalités du prêt de service.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'employé visé par une entente de prêt de service.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, par entente, de modifier certaines dispositions de la convention collective parmi les matières prévues à l'article 11-51.02, pour la durée du prêt de service.

### **Employés occasionnels**

**11-51.06** Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

**CHAPITRE 12-0.00**  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**12-52.00**     **Durée de la convention**

**12-52.01**     Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature, et ce, pour une période de cinq (5) ans, soit jusqu'au 31 mars 2022.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1  
CONCERNANT UN CADRE ÉDICTIONNANT LES NORMES APPLICABLES  
À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE**

Considérant l'état des finances publiques et la situation budgétaire en résultant ;

Considérant que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois ;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes et ce, pour tout aménagement comportant pour l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

- 1° L'employé à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. L'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
- 2° Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment l'employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé.
- 3° Les conditions de travail applicables sont celles de l'employé à temps partiel y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu que :
  - a) l'employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps partiel ;
  - b) les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues par l'horaire quotidien de l'employé ;
  - c) l'adhésion de l'employé à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue par l'article 9-38.19 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 9-38.04.
- 4° L'ancienneté de l'employé occasionnel n'est pas diminuée du seul fait de son adhésion à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures par année.
- 5° Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 9-38.30 :
 

« Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues à l'horaire de l'employé au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois. »
- 6° Pour l'employé assujéti à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.
- 7° Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.
- 8° Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité des relations professionnelles, prévu à l'article 2-10.03. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.

9° La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2  
CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR  
DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET  
DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE**

Bien que l'employeur ait cessé d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000, les parties conviennent de ce qui suit et ce, en application des articles 9-38.07, 9-38.08 et 9-38.10 de la présente convention collective, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.

2. Tel que prévu à l'article 9-38.10 de la présente convention collective, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :

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

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

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

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période ;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

f) la transmission à l'employeur de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur. De plus, la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges. Lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;

g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire

et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention collective à la section 9-38.00.

4. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3  
CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION  
DE LA BANQUE DE CONGÉ DE MALADIE DE L'EMPLOYÉ**

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

**1. UTILISATION DE LA BANQUE**

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

L'employé 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 9-38.18 de la présente convention collective, à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.18. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.18.

L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 9-38.20 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 8-36.08 de la convention.

L'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 8-34.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

**1.2 Congé de préretraite**

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2022, 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 8-34.12 de la convention, l'employé 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 l'employé 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'un employé, 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 8-30.01 de la convention afférentes à la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ne s'appliquent plus à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, l'employé 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.

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

L'employé en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa banque le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 8-31.42 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite. 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.

## **2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE**

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employé au 31 mars 2022 lui sont payés. L'employé 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 l'employé au 31 mars 2022. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du quatrième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employé temporaire, permanent ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employé dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé au moment de sa fin d'emploi.

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

## **3. DUREE DE LA LETTRE D'ENTENTE**

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4  
CONCERNANT L'HORAIRE D'ÉTÉ**

L'horaire d'été est disponible selon les modalités convenues en comité de relations professionnelles.

La présente entente prend fin le 31 mars 2022.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5  
CLAUSE REMORQUE**

Les parties conviennent que l'INESSS suivra les orientations gouvernementales à l'incidence monétaire advenant une hausse des avantages accordés pour les matières suivantes :

- Majoration des primes;
- Droits parentaux;
- Régimes d'assurances invalidité;
- Régimes d'assurances-vie;
- Régime de retraite;
- Congés sociaux;
- Vacances;
- Temps supplémentaire;
- Toute condition de travail pouvant octroyer une compensation aux salariés utilisant les transports en commun;

La présente lettre d'entente est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 et prend fin le 31 mars 2022

**LETTRE D'ENTENTE NO 6  
CONCERNANT LA POSSIBILITÉ D'UTILISER LES JOURS DE MALADIE À LA BANQUE DE LA PERSONNE  
EMPLOYÉE POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE**

**1. RACHAT DE SERVICE**

Dans la mesure où les conditions de travail de l'employé le permettent, l'employé peut utiliser ses jours de congé de maladie pour acquitter le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

**2. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT**

Aux fins de la lettre d'entente numéro 3 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé, les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque de l'employé peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

**3. MOMENT DU RACHAT**

À l'exception de la prise d'une retraite avant le 1er avril 2020, l'employé doit acquitter son rachat entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2022.

**4. DUREE DE LA LETTRE D'INTENTION**

Les articles 1 et 2 entrent en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

Sous réserve de l'adoption par l'Assemblée nationale des modifications prévues aux articles 1 et 2, les articles 3 et 4 entrent en vigueur au moment de la signature.

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

ANNEXE A  
LISTE DES ARBITRES

Les parties conviennent de la liste d'arbitres qui suit :

Pierre A. Fortin  
Jean-Guy Ménard  
Gilles Laflamme

**ANNEXE B**  
**LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

JOURS FÉRIÉS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jour de l'An		Lundi 1 <sup>er</sup> janvier	Mardi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An		Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint		Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril
Lundi de Pâques		Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril
Lundi qui précède le 25 mai		Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai
Fête nationale	Vendredi 23 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet	
Fête du travail	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre	Lundi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du Jour de l'An	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	

**ANNEXE C  
ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

<b>3000</b>		<b>AGENT DE BUREAU</b>	
<b>Classe</b>	<b>Échelon</b>	<b>2018-04-01</b>	<b>2019-04-01</b>
		<b>(\$)</b>	<b>(\$)</b>
1	1	34 736	34 736
1	2	35 978	35 978
1	3	37 293	37 293
1	4	38 498	38 498
1	5	39 777	39 777
1	6	41 201	41 201
1	7	42 571	42 571
<b>3003</b>			
2	1	41 128	41 128
2	2	42 443	42 443
2	3	43 904	43 904
2	4	45 201	45 201
2	5	46 461	46 461

<b>3100</b>		<b>AGENT DE SECRETARIAT</b>	
<b>Classe</b>	<b>Échelon</b>	<b>2018-04-01</b>	<b>2019-04-01</b>
		<b>(\$)</b>	<b>(\$)</b>
20	1	35 101	35 101
20	2	36 216	36 216
20	3	37 238	37 238
20	4	38 407	38 407
20	5	39 558	39 558
20	6	40 726	40 726
20	7	42 005	42 005
20	8	43 229	43 229
20	9	44 507	44 507

2000		TECHNICIEN EN ADMINISTRATION	
Classe	Échelon	2018-04-01 (\$)	2019-04-01 (\$)
1	1	36 269	36 269
1	2	37 443	37 443
1	3	38 952	38 952
1	4	40 274	40 274
1	5	41 820	41 820
1	6	43 255	43 255
1	7	44 987	44 987
1	8	46 608	46 608
1	9	48 340	48 340
1	10	50 091	50 091
1	11	51 954	51 954
1	12	53 929	53 929
<b>2001</b>			
2	1	54 935	54 935
2	2	56 928	56 928
2	3	59 126	59 126

2100		TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	
Classe	Échelon	2018-04-01 (\$)	2019-04-01 (\$)
1	1	35 613	35 613
1	2	37 074	37 074
1	3	38 316	38 316
1	4	39 685	39 685
1	5	41 147	41 147
1	6	42 644	42 644
1	7	44 050	44 050
1	8	45 840	45 840
1	9	47 557	47 557
1	10	49 328	49 328
1	11	51 082	51 082
1	12	52 963	52 963

2200		TECHNICIEN EN ARTS APPLIQUÉS ET GRAPHIQUES	
Classe	Échelon	2018-04-01	2019-04-01
		(\$)	(\$)
1	1	37 293	37 293
1	2	38 444	38 444
1	3	39 631	39 631
1	4	40 891	40 891
1	5	42 206	42 206
1	6	43 448	43 448
1	7	44 799	44 799
1	8	46 205	46 205
1	9	47 612	47 612
1	10	49 109	49 109
1	11	50 607	50 607
1	12	52 196	52 196
<b>2201</b>			
2	1	53 657	53 657
2	2	56 743	56 743
2	3	57 875	57 875

2400		TECHNICIEN EN INFORMATION	
Classe	Échelon	2018-04-01	2019-04-01
		(\$)	(\$)
1	1	35 505	35 505
1	2	36 865	36 865
1	3	38 039	38 039
1	4	39 436	39 436
1	5	40 815	40 815
1	6	42 249	42 249
1	7	43 646	43 646
1	8	45 304	45 304
1	9	47 036	47 036
1	10	48 732	48 732
1	11	50 408	50 408
1	12	52 252	52 252

2500	TECHNICIEN EN INFORMATIQUE		
Classe	Échelon	2018-04-01	2019-04-01
		(\$)	(\$)
1	1	38 992	38 992
1	2	40 361	40 361
1	3	41 548	41 548
1	4	43 009	43 009
1	5	44 416	44 416
1	6	45 840	45 840
1	7	47 283	47 283
1	8	48 872	48 872
1	9	50 497	50 497
1	10	52 123	52 123
1	11	53 821	53 821
1	12	55 611	55 611
<b>2501</b>			
2	1	49 785	49 785
2	2	51 593	51 593
2	3	53 310	53 310
2	4	55 081	55 081
2	5	57 181	57 181
2	6	59 154	59 154
2	7	61 272	61 272

**ANNEXE D**  
**CONCERNANT LE DROIT DE MUTATION ET DE PROMOTION**  
**DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUEBEC**

CONSIDÉRANT les articles 97 et 98 de la Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en service sociaux :

Les employés suivants ont le droit de demander une mutation dans un emploi dans la fonction publique et de participer à un concours de promotion pour un tel emploi :

- Sonia Caseault,
- Maria-Édith Jacques,
- Jean-François Vézina.

ANNEXE E  
LISTE D'ANCIENNETÉ AU 27 JANVIER 2018

Matricule	Nom	Prenom	Ancienneté
3020	VEZINA	JEAN-FRANCOIS	30A-177.55J
3013	JACQUES	MARIA-EDITH	26A-278.63J
3007	DUSSAULT	HUGUETTE	9A-202.82J
3004	CASEAULT	SONIA	8A-177.55J
3016	PETIT	GINETTE	7A-185.98J
2004	BERUBE	MAGALI	6A-357.25J
3012	HOUDE	MARIE-ANDREE	6A-305.30J
3019	ST-HILAIRE	HELENE	6A-225.28J
3010	HADDAD	LOLITA	5A-024.29J
3011	HEVOR	AKOSSIWA MARIE-C	4A-323.55J
3014	LEMIRE	CHRISTINE	4A-268.80J
2002	ROUSSEAU	ANDREANNE	3A-325.25J
2010	GROLLEAU	BENOIT	3A-234.25J
2011	LABRECQUE	ANIE	2A-290.50J
3024	CLUSIAU	JACINTHE	2A-241.50J
3025	LEMAY	DOMINIQUE	2A-227.50J
2013	JOUANDON	FLAVIE	2A-115.50J
3026	BOISVERT	LINE	2A-066.50J
2015	AUBIN	JULIE	1A-340.75J
3028	BLEAU	JOCELYNE	1A-263.75J
3029	VANIER	NATHALIE	1A-242.75J
1090	LABELLE	PATRICIA	1A-228.75J
2016	ROBERT	MARTIN	356.00J
3040	HAYES	PATSY	338.89J
2017	ACHER	AMINA YASMINE	290.14J
3031	DION	HELEN	279.00J
2014	GUILLOT	JOCELYNE	210.04J
3030	ESTIENNE	SANDRINE	202.00J
3041	TANGUAY	DANIELLE	145.00J
2018	BERUBE	FRANCE	97.00J

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc et l'Institut national d'excellence en santé et en service sociaux vaut également pour les annexes et lettre d'entente qui en font partie intégrante.

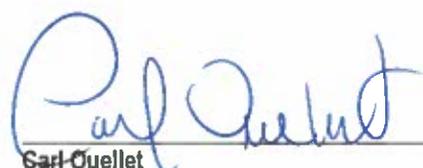
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUÉBEC ce (4<sup>e</sup>) jour du mois de avril de l'année 2018.

  
\_\_\_\_\_  
Luc Boileau

Président-directeur général de l'Institut national  
d'excellence en santé et en service sociaux

  
\_\_\_\_\_  
Christian Daigle

Président général du Syndicat de la fonction  
publique et parapublique du Québec inc.

  
\_\_\_\_\_  
Carl Ouellet

Secrétaire général du Syndicat de la fonction  
publique et parapublique du Québec inc.

  
\_\_\_\_\_  
Karine Dextras-Paquette

Conseillère à la négociation pour le Syndicat de la  
fonction publique et parapublique du Québec inc.

  
\_\_\_\_\_  
Hélène St-Hilaire

Déléguée syndicale