

Convention collective de travail
intervenue entre



ET



Du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – GÉNÉRALITÉS	5
1.1 DÉFINITIONS	5
1.2 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION.....	9
1.3 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	9
1.4 SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL	11
1.5 PRATIQUES INTERDITES	11
1.6 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	13
1.7 AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES	13
1.8 GRÈVE ET LOCK OUT.....	14
CHAPITRE 2 – VIE SYNDICALE.....	14
2.1 RÉGIME SYNDICAL	14
2.2 REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	16
2.3 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, MIXTES ET CONNEXES	17
2.4 RÉUNIONS SYNDICALES	18
2.5 TRANSMISSION DE DOCUMENTS	18
2.6 DROIT D'AFFICHAGE.....	19
CHAPITRE 3 – PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION	20
3.1 MESURES ADMINISTRATIVES.....	20
3.2 MESURES DISCIPLINAIRES.....	23
3.3 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	24
3.4 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	24
3.5 EMPLOI OCCASIONNEL.....	26
3.6 SOUS-TRAITANCE	26
CHAPITRE 4 – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	28
4.1. DURÉE DU TRAVAIL.....	28
4.2. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	30
4.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES	34
4.4. VACANCES	37
4.5. JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	42
4.6. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	44

4.7.	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	47
4.8.	CONGÉS SANS TRAITEMENT	48
4.9.	CHARGES PUBLIQUES	58
CHAPITRE 5 – RÉGIME DE SÉCURITÉ D’EMPLOI ET DOTATION DES POSTES.....		60
5.1.	SURPLUS D’EFFECTIFS	60
5.2.	DOTATION DES POSTES	62
CHAPITRE 6 – ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....		64
6.1.	DÉTERMINATION DU TAUX DE TRAITEMENT ET CLASSIFICATION	64
6.2.	SERVICE RECONNU	66
6.3.	PERSONNE EMPLOYÉE EN PROBATION	68
6.4.	ÉVALUATION	69
6.5.	PROGRESSION SALARIALE	72
6.6.	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	73
6.7.	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE	75
CHAPITRE 7 – RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D’ORDRE MONÉTAIRE		77
.....		77
7.1.	RÉMUNÉRATION	77
7.2.	VERSEMENT DES GAINS.....	79
7.3.	ALLOCATIONS ET PRIMES.....	82
7.4.	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D’ASSIGNATION	82
7.5.	FRAIS À L’OCCASION D’UN DÉMÉNAGEMENT	83
CHAPITRE 8 – RÉGIMES COLLECTIFS		89
8.1.	RÉGIMES D’ASSURANCE VIE, D’ASSURANCE MALADIE ET D’ASSURANCE TRAITEMENT.....	89
8.2.	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	103
8.3.	DROITS PARENTAUX.....	105
CHAPITRE 9 – RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE		124
9.1.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	124
9.2.	ARBITRAGE	125
CHAPITRE 10 - MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES LISTES DE RAPPEL... 		127
10.1.	LISTES DE RAPPEL	127
CHAPITRE 11 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE		130

ANNEXE I : JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	131
ANNEXE II : FORMULES D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	132
ANNEXE III : LISTE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET LEURS NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION AU 1 ^{ER} AVRIL 2020	142
ANNEXE IV : ÉCHELLES SALARIALES.....	143
* NIVEAU DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	144
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	148
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	149
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	150
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	151
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	152
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	153
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7	156
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8	157

Chapitre 1 – Généralités

1.1 DÉFINITIONS

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

a) Conjoint :

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

Lors du décès de la personne employée, la définition de conjoint ne s'applique pas si la personne employée 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 4.6, 8.1 et 8.3, on entend par conjoint, les personnes :

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

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

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

b) Convention collective : la présente convention collective conclue entre l'employeur et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.

- c) **Catégorie d'emploi** : catégorie d'emploi définie dans le « Répertoire de classification des catégories d'emplois du personnel technique et administratif ».
- d) **Bureau à l'extérieur** : toute unité administrative à l'extérieur du Québec où il existe une représentation de l'employeur.
- e) **Délégué syndical** : personne membre en règle du Syndicat nommé ou élu par ses pairs.
- f) **Emploi administratif** : emploi qui requiert au moins un diplôme de niveau de secondaire V.
- g) **Emploi occasionnel** : emploi pour lesquels les services d'une personne employée à temps complet ou à temps partiel sont requis pour un contrat ayant une date de fin déterminée, lequel a pour objet :
- De remplacer une personne temporairement absente;
 - Pallier à des surcroûts temporaires de travail pouvant aller jusqu'à un (1) an pour un même contrat, ce même contrat pouvant être prolongé pour une période maximale additionnelle de six (6) mois.
- h) **Emploi technique** : emploi qui requiert au moins un diplôme de niveau collégial.
- i) **Emploi à temps complet** : emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures.
- j) **Emploi à temps partiel** : emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures, mais supérieure à quatorze (14) heures.
- k) **Emploi régulier** : emploi pour lequel les services d'une personne employée à temps complet ou à temps partiel sont requis pour un poste n'ayant pas de date de fin déterminée.
- l) **Emploi vacant** : poste dépourvu de titulaire à statut régulier.
- m) **Employeur** : Investissement Québec et ses filiales.
- n) **Enfant à charge** : enfant de la personne employée, de son (sa) conjoint(e) ou des deux (2), ou l'enfant pour lequel la personne employée exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, non marié ni uni civilement, et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne employée 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 plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu;
 - Aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 8.1, être sans conjoint et être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, qui fréquente à temps complet, 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;
 - Quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale, alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- o) Personne à charge aux fins de la section 8.1** : personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, soit une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RRQ, 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 la sécurité du revenu*, domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
- p) Personne employée** : toute personne visée par l'unité de négociation.
- q) Personne employée à temps partiel** : personne qui occupe un emploi à temps partiel, soit durant moins de trente-cinq (35) heures, mais plus de quatorze (14) heures par semaine.
- r) Personne employée à temps réduit** : ces termes désignent, pour fins d'interprétation :
- personne employée qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention collective et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite;
 - personne employée en préretraite, retraite progressive ou retraite graduelle.
- s) Personne employée occasionnelle** : personne qui occupe un emploi occasionnel.
- t) Personne employée régulière** : personne employée qui occupe un emploi à caractère régulier et qui a terminé avec succès sa période de probation.
- u) Promotion** : désigne le passage d'une personne employée dans un emploi d'une catégorie d'emploi dont l'échelle de traitement est supérieure à celle de sa catégorie d'emploi.
- v) Remplacement** : services d'une personne employée requis pour remplacer une personne employée régulière ou en probation temporairement absente ou pour

compléter la semaine d'une personne employée régulière dont la semaine a été, à sa demande, réduite.

- w) **Rétrogradation** : mesure administrative par laquelle la personne employée se voit attribuer un classement à une catégorie d'emploi de niveau inférieur.
- x) **Service reconnu** : durée cumulée du temps de travail de toute personne employée; il se calcule en années et en jours.
- y) **Supérieur hiérarchique** : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée.
- z) **Supérieur immédiat** : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le premier niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée.
- aa) **Syndicat** : Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.
- bb) **Taux de traitement** : taux de traitement annuel de la personne employée selon le taux de l'échelle de traitement correspondant au niveau de rémunération de sa catégorie d'emploi, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.
- cc) **Traitement** : traitement annuel de la personne employée comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire.
- dd) **Unité administrative** : regroupement de personnes employées sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.
- ee) **Unité de négociation** : unité de négociation telle que décrite à la section 1.2.

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

1.1.3. Les annexes énumérées ci-après font partie intégrante de la convention collective :

- Annexe I Jours fériés et chômés
- Annexe II Formules d'aménagement et de réduction du temps de travail
- Annexe III Liste des catégories d'emplois et leurs niveaux de rémunération au
1^{er} avril 2020
- Annexe IV Échelles salariales
- Lettre d'entente numéro 1
- Lettre d'entente numéro 2

Lettre d'entente numéro 3

Lettre d'entente numéro 4

Lettre d'entente numéro 5

Lettre d'entente numéro 6

Lettre d'entente numéro 7

Lettre d'entente numéro 8

1.2 RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION

1.2.1. L'employeur reconnaît que le Syndicat est le représentant exclusif des personnes employées visées par le certificat d'accréditation, pour fins de négociation et d'application de la présente convention.

L'employeur reconnaît également le droit aux mandataires du Syndicat d'exercer librement leurs fonctions de la façon prévue à la présente convention collective.

1.2.2. La présente convention collective ne s'applique pas :

- a) Aux personnes étudiantes non rémunérées;
- b) Aux personnes étudiantes stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours d'une institution d'enseignement.

1.2.3. 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. En cas de contestation par le Syndicat, la preuve incombe à l'employeur.

1.3 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

1.3.2. Dans le cas où une personne employée est poursuivie en justice par un tiers ou est assignée à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas de faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à la personne employée, et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec la personne employée visée par le présent article, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour la personne employée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

La personne employée a droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

- 1.3.3. Malgré la notion de faute lourde prévue à l'article précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par une personne employée de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur.

Lorsque l'employeur entend refuser à une personne employée l'assistance judiciaire prévue à l'alinéa précédent pour le motif qu'il y a « faute lourde », il en informe par écrit la personne employée et le Syndicat dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours de la mise à la poste de la décision de l'employeur, par courrier recommandé, la personne employée peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester cette décision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, après entente avec le Syndicat, l'employeur désigne un procureur à ses frais, conformément à l'article 1.3.2 et la personne employée doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde.

- 1.3.4. Une personne employée désignée à titre de secouriste et exerçant sur toute personne ses fonctions au sens du Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins pendant les heures et sur les lieux de travail, est considérée comme étant la mandataire de l'employeur à cet effet et bénéficie alors de la protection prévue aux articles 1.3.2 et 1.3.3.

Modifications aux conditions de travail

- 1.3.5. Lorsque l'employeur a l'intention de modifier des conditions de travail non prévues à la présente convention collective, il consulte le Syndicat au moins trente (30) jours avant la date prévue pour l'entrée en vigueur de ces modifications lors d'une rencontre du Comité de relations professionnelles.

- 1.3.6. Une personne employée qui se croit lésée par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la présente convention collective peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

Le présent article ne peut viser la localisation et l'aménagement des lieux de travail, les équipements ou le matériel de travail et la question des stationnements.

1.4 SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

1.4.1. L'employeur élaborera, en collaboration avec le Syndicat, les politiques et les pratiques assurant le respect des législations et l'application de la réglementation en matière de la santé des personnes au travail.

1.4.2. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui leur est soumis en matière de santé et sécurité au Comité de relations professionnelles.

Le Syndicat désigne une personne employée pour agir à titre de représentant en santé et sécurité.

1.4.3. Une personne employée n'est pas tenue de franchir un piquet de grève dressé devant son lieu de travail si cela représente un danger pour sa santé et sa sécurité et si aucune mesure n'a été prise pour assurer sa protection. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris des mesures de protection.

Dans un tel cas, la personne employée contacte la personne représentant l'employeur désignée à cette fin.

1.5 PRATIQUES INTERDITES

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

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

Harcèlement sexuel

1.5.2. 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

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

Violence physique

1.5.4. 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'une personne employée ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

1.5.5. 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 l'article 2.3 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.

Plainte de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique

1.5.6. Lorsqu'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'une personne employée, 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.

Plainte de harcèlement sexuel

1.5.7. Lorsque l'employeur reçoit une plainte d'une personne employée qui vise uniquement le harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre la personne plaignante. Cette dernière, si elle le désire, peut se faire accompagner d'une personne désignée par le Syndicat et libérée, à cette fin, sans perte de traitement.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également une personne employée, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par l'employeur et d'un (1) représentant désigné par le Syndicat, libérés 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.

La personne employée 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.

1.5.8. Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, la personne employée peut soumettre un grief conformément à l'article 9.1.3 sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le cas échéant, le délai pour tenir une rencontre prévue à l'article 9.1.3 est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et le Syndicat peut remplacer les membres syndicaux du Comité des relations professionnelles par d'autres personnes.

1.5.9. Le grief prévu à l'article 1.5.8 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 9.2.0.

1.5.10. Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de la personne employée plaignante les documents ayant trait au grief.

1.6 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1.6.1. L'employeur est responsable de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

1.6.2. Lors de l'élaboration et/ou de la modification d'un tel programme, l'employeur consulte le Syndicat par le biais du Comité de relations professionnelles sur les éléments suivants :

- Les objectifs du programme;
- Les actions envisagées, le cas échéant;
- L'échéancier de réalisation;
- Les mécanismes permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1.6.3. L'employeur fournit les données nécessaires aux travaux du comité, sous réserve de la protection des renseignements personnels. En regard de l'application du présent article, une personne employée peut nommément autoriser la transmission au comité de certaines données qui autrement ne pourraient pas l'être.

1.7 AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES

1.7.1. Les parties conviennent de la nécessité de maintenir un service d'aide aux personnes employées.

1.7.2. Dans le cadre de la politique du service d'aide aux personnes employées, les parties discutent et collaborent avec le Comité de relations professionnelles du maintien et du suivi du service.

De plus, l'employeur fournit annuellement aux personnes représentant le Syndicat le bilan de l'application du programme.

1.7.3. L'anonymat d'une personne employée se prévalant des différents services offerts de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et de son traitement seront maintenus. Aucun renseignement concernant la relation d'une personne employée et le service ne sera consigné au dossier personnel de la personne employée.

1.7.4. En tout temps, la volonté d'une personne employée d'adhérer ou non au service ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression ne sera exercée sur la personne employée par l'employeur ou les personnes le représentant.

Le fait pour une personne employée de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'elle requiert de l'aide, le fait d'adhérer ou de ne pas adhérer au service, ne pourront d'aucune façon être invoqués par l'employeur dans ses rapports avec la personne employée, dans son évaluation ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire. Ce fait ne devra également pas nuire à la progression de sa carrière.

1.8 GRÈVE ET LOCK OUT

1.8.1. Les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention collective :

- a) L'employeur n'imposera pas de lock-out;
- b) Il n'y aura ni grève ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni d'autres actions similaires de la part des personnes employées;
- 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 qui précède.

Chapitre 2 – Vie syndicale

2.1 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

2.1.1. Dès son entrée en fonction, l'employeur déduit de la paie de chaque personne employée un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

2.1.2. Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du

Syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

2.1.3. Lorsque le montant de la cotisation fixé par le Syndicat varie en fonction du traitement de la personne employée, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne employée prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

2.1.4. 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 déductions ainsi faites. Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

2.1.5. Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le Syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du Syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne employée.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du Syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par la personne employée au moment où cette dernière quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à la personne employée au moment de son départ.

2.1.6. Le Syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une personne employée. Le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une personne employée.

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

2.1.7. L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où une personne employée cesse d'être régie par la présente convention collective tout en tenant compte de la période de paie.

Renseignements au Syndicat et aux personnes employées

2.1.8. Lors de la remise des déductions syndicales, l'employeur fournit au Syndicat une liste sur support informatique ou électronique en indiquant pour chacune des personnes employées ses nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, numéro de téléphone au travail et au domicile, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (en probation, régulier, remplaçant, préretraite, retraite progressive ou graduelle), date de naissance, centre de responsabilité, traitement et le montant de la retenue

individuelle. De plus, l'employeur fournit au Syndicat le nom des personnes employées dont la semaine régulière de travail est différente de celle prévue à l'article 4.1.1.

2.1.9. L'employeur fournit également 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 de personnes employées, à leur inclusion ou à leur exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison de ces changements. Cette liste comprend notamment, pour le personnel remplaçant, la catégorie d'emploi qu'il occupe.

Toute modification dans les modalités de transmission des informations doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

2.1.10. Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque personne employée, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

Par ailleurs, une copie de la lettre remise à la personne employée occasionnelle lors de chaque embauche est transmise au Syndicat.

2.1.11. L'employeur fournit au Syndicat le 30 avril et le 31 octobre de chaque année la liste des personnes employées désignées au sens de la section 6.7, remplacement temporaire et désignation à titre provisoire.

2.1.12. Dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'année financière, l'employeur fournit au Syndicat, en date du 31 mars de l'année courante, la liste de toutes les personnes employées ainsi que leur statut (en probation, régulier, remplaçant, préretraite, retraite progressive ou retraite graduelle), leur catégorie d'emploi et leur service reconnu. De plus, l'employeur transmet électroniquement à toutes les personnes employées une copie de cette liste.

2.1.13. Toute personne employée ou le Syndicat peut contester, par voie de grief et dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa transmission électronique, les informations contenues à la liste mentionnée à l'article 2.1.12.

2.2 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2.2.1. Le Syndicat nomme ou fait élire des personnes employées à la fonction de délégué syndical.

Le Syndicat fournit à l'employeur la liste des personnes le représentant parmi les personnes employées.

2.2.2. Les fonctions de la personne déléguée syndicale consistent à informer toute personne employée des modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief ainsi que dans la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à la notation, et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

2.2.3. L'employeur convient de permettre à un délégué de participer aux séances d'accueil qu'il organise à l'intention des nouvelles personnes employées. Les modalités relatives à sa participation seront convenues entre les parties lors d'une rencontre du Comité de relations professionnelles.

2.3 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES, MIXTES ET CONNEXES

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

- a) D'une assistance à une personne employée pour la formulation et la préparation d'un grief ou d'une rencontre dans le cadre de la procédure de règlement des griefs;
- b) D'un accompagnement d'une personne employée conformément aux dispositions de la convention collective;
- c) D'une audition devant un arbitre de griefs;
- d) D'une audition devant le commissaire du travail, le tribunal du travail ou toute autre instance impliquant l'employeur et une personne employée;
- e) D'une réunion d'un comité mixte.

Ces périodes d'absence ne peuvent être soustraites aux fins du calcul de la rémunération incitative.

2.3.2. Une personne employée qui est membre d'un comité mixte prévu ou constitué au cours de la présente convention collective, a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux rencontres de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle en soit membre. Les frais de déplacement et de subsistance, s'il y a lieu, sont à la charge de l'employeur.

Un permis d'absence sans perte de traitement peut également être accordé par l'employeur afin de préparer la tenue d'une telle rencontre. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif sérieux.

Ces périodes d'absence ne peuvent être soustraites aux fins du calcul de la rémunération incitative.

2.3.3. Une personne déléguée syndicale peut, sur avis écrit transmis trois (3) jours à l'avance, s'absenter de son travail pour toute autre activité syndicale, tout en voyant son traitement et ses avantages sociaux maintenus.

La durée totale de ces absences n'excède pas vingt (20) jours ouvrables par année financière.

Si des journées supplémentaires devaient être nécessaires, l'employeur peut refuser, dans un délai raisonnable, mais seulement pour des motifs sérieux. Le traitement brut de la personne déléguée syndicale sera alors remboursé par le Syndicat.

2.3.4. Une personne employée qui se prévaut d'une absence dans le cadre d'une activité syndicale doit en faire état à son gestionnaire immédiat à l'aide du formulaire convenu

entre les parties. Elle doit également informer son gestionnaire immédiat d'une éventuelle prolongation de son absence.

2.3.5. À la demande de la personne employée, l'employeur peut libérer une personne employée de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence de ses absences dans le cadre d'activités syndicales nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle fait partie.

2.3.6. À la suite d'un avis écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, le Syndicat peut désigner une personne employée pour le représenter à temps complet. Dans un tel cas, l'employeur la libère et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le Syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette personne employée pour la durée de l'absence.

2.3.7. La personne employée libérée en vertu de l'article 2.3.6 peut revenir au travail avant la date prévue à la suite d'un avis écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie d'emploi. Si son emploi est aboli, déplacé, cédé ou si elle a été supplantée, les dispositions du chapitre 5 s'appliquent pour elle.

2.3.8. Le Syndicat rembourse l'employeur dans les soixante (60) jours suivant la réception d'un état de compte indiquant le nom des personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le Syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, et ce, à compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2.4 RÉUNIONS SYNDICALES

2.4.1. Le Syndicat peut être autorisé par l'employeur à tenir une réunion de ses membres sur les lieux du travail dans une salle désignée par l'employeur, et ce, en dehors des heures normales de travail.

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

2.4.2. L'employeur fait en sorte qu'un représentant syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2.5 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2.5.1. L'employeur transmet au Syndicat une copie de toute directive ou politique relative à la présente convention émise par la Première vice-présidence, Ressources

humaines et communications internes à l'intention des personnes employées. L'employeur transmet également au Syndicat et au Comité de relations professionnelles la liste des personnes le représentant aux fins de l'application des dispositions de la convention.

2.5.2. Tous les documents de nature personnelle émanant de la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes sont acheminés aux personnes employées sous enveloppe scellée.

2.5.3. L'employeur informe les nouvelles personnes employées sur les assurances collectives et le régime de retraite. De plus, il remet à toutes les personnes employées copie des dépliants explicatifs relatifs aux avantages sociaux et aux frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voiture personnelle. Les personnes employées ont accès à la convention collective sur l'intranet de l'employeur. L'employeur en remet gratuitement une copie papier à chaque employé qui lui en fait la demande.

À la fin de chaque année financière, l'employeur remet à chaque personne employée un relevé indiquant le solde de ses réserves de congés de maladie et de vacances.

Les modifications apportées à ces documents sont transmises aux personnes employées visées.

2.6 DROIT D’AFFICHAGE

2.6.1. L'employeur s'engage à installer aux endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats. La localisation de ces endroits est décidée en Comité de relations professionnelles.

2.6.2. Le Syndicat peut y afficher tout document de nature syndicale à la condition qu'il soit signé par une des personnes le représentant.

Chapitre 3 – Pratiques administratives et participation

3.1 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation et utilisation du dossier personnel

- 3.1.1. Une personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes.

Elle doit également recevoir copie, en tout temps et dès qu'il y est versé, de tout document versé à son dossier dont elle n'a pas déjà reçu copie et qui lui est préjudiciable. Le défaut par l'employeur de respecter cette obligation entraîne le retrait immédiat du dossier des documents visés.

- 3.1.2. La personne employée peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence de la personne autorisée représentant la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, par la personne déléguée syndicale lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'une personne employée dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier, ou une copie de celui-ci, accessible à la personne employée dans un délai de vingt (20) jours.

Sous réserve de l'article 6.4.4, la personne employée peut ajouter sa version, si elle le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque la personne employée consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu.

Avertissement

- 3.1.3. L'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention de la personne employée sur ses obligations.

Les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par la personne employée si celle-ci fait parvenir, par écrit et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement, et ce, à la personne l'ayant émis ainsi qu'au besoin, à la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes. Cet avertissement ainsi que tout document s'y référant doit être retiré du dossier de la personne employée s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois, d'une mesure disciplinaire.

Relevé provisoire

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

Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne employée avec une copie au Syndicat dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir pendant la durée de son relevé provisoire son traitement.

3.1.5. Sauf dans les cas faisant ou pouvant faire l'objet d'une poursuite judiciaire, une personne employée ne peut pas être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules les durées du relevé provisoire excédant trente (30) jours ou la non-application du deuxième (2^e) paragraphe de l'article 3.1.4 peuvent être contestées par grief.

L'employeur retire du dossier personnel de la personne employée tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a pas été suivi d'une mesure disciplinaire.

3.1.6. Après entente avec la personne employée, cette dernière peut être affectée provisoirement à d'autres postes dans l'unité de négociation en autant qu'elle soit qualifiée pour exécuter les tâches requises.

Réorientation professionnelle

3.1.7. La réorientation professionnelle est une mesure administrative qui se traduit par une rétrogradation de la personne employée.

3.1.8. La réorientation professionnelle est possible à la demande de la personne employée pour des raisons personnelles ou si celle-ci n'est plus en mesure d'accomplir les attributions de son emploi.

3.1.9. L'employeur fait droit à la demande formulée par la personne employée s'il existe, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail, un poste vacant d'un niveau salarial inférieur pour lequel elle répond aux exigences.

La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à une personne employée dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3.1.10. La réorientation professionnelle d'une personne employée est aussi possible à l'initiative de l'employeur si la personne employée n'est plus en mesure d'accomplir les attributions de son emploi pour cause :

- a) Soit d'invalidité, sous réserve des sections 8.1 et 8.2;
- b) D'incompétence;
- c) De la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer les attributions de son emploi.

Malgré l'alinéa précédent, si la perte d'un droit n'est que temporaire, l'employeur doit s'efforcer d'affecter la personne employée à d'autres tâches pour la durée de cette période. De plus, dans le cas où la perte de ce droit est prévue pour une durée de trois (3) mois ou moins, l'employeur doit affecter la personne employée à d'autres tâches pour cette période.

3.1.11. La personne employée visée par une réorientation professionnelle doit recevoir de l'employeur un avis écrit, avec copie au Syndicat, lui indiquant le nouveau poste envisagé et les motifs de la réorientation.

3.1.12. La personne employée peut contester par grief la décision de l'employeur dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de l'employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si la personne employée exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

En pareil cas, l'arbitre doit faire droit au grief ou le rejeter.

Dans un tel cas, l'employeur maintient le traitement de la personne employée jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.

Si l'arbitre annule la décision rendue, l'employeur retire du dossier personnel de la personne employée la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir la rétrogradation.

3.1.13. Dans le cas d'une réorientation pour cause d'invalidité ou de limitation fonctionnelle, le nouveau taux de traitement de la personne employée ne doit pas être inférieur à celui auquel elle avait droit avant la rétrogradation. Si ce taux antérieur dépasse le taux maximal de la nouvelle échelle de traitement, la personne employée est considérée comme hors échelle.

Dans le cas d'une réorientation professionnelle pour cause d'incompétence ou de perte de droit qui rend inhabile la personne employée à exercer les attributions de son emploi, le nouveau taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de la personne employée.

3.1.14. S'il ne peut y avoir une réorientation professionnelle, l'employeur peut congédier une personne employée pour les motifs prévus à l'article 3.1.10.

Dans ce cas, la personne en est informée par l'employeur, par écrit.

- 3.1.15. La personne employée peut contester par grief la décision de l'employeur dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de l'employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si la personne employée exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

En pareil cas, l'arbitre doit faire droit au grief ou le rejeter.

Si l'arbitre annule la décision rendue, l'employeur retire du dossier personnel de la personne employée la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir la rétrogradation.

3.2 MESURES DISCIPLINAIRES

- 3.2.1. Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de la personne employée à qui elle est imposée selon la procédure de griefs prévue à la présente convention collective. Une mesure disciplinaire peut consister en une réprimande, une suspension ou un congédiement selon la nature, la fréquence et la gravité de la faute qu'elle vise à réprimer.

- 3.2.2. Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le Syndicat de la mesure disciplinaire à moins que dans un délai de cinq (5) jours, elle ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

- 3.2.3. Aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier d'une personne employée ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle mesure disciplinaire est retirée du dossier ainsi que tous les documents s'y référant.

- 3.2.4. L'employeur verse au dossier de la personne employée copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire.

Par contre, toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne employée ainsi que tous les documents s'y référant.

- 3.2.5. La personne employée convoquée à une rencontre préalable pour recevoir une réprimande, une suspension ou un congédiement peut exiger la présence d'une personne déléguée syndicale.

Personnes employées occasionnelles

- 3.2.6. Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle de la façon suivante :

- Les dispositions des articles 3.1.1 à 3.1.6 ne s'appliquent qu'à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées;
- Les dispositions des articles 3.1.7 à 3.1.15 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle;
- Les dispositions des articles 3.2.1 à 3.2.5 ne s'appliquent qu'à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus.

Malgré ce qui précède, les dispositions des articles 3.1.1 à 3.1.6 et 3.2.1 à 3.2.5 s'appliquent à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, qui a douze (12) mois de service et plus.

3.3 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Langue de travail

- 3.3.1. Aucune personne employée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 3.3.2. La personne employée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.
- 3.3.3. Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des personnes employées qui, à la demande de l'employeur, sont dans l'obligation d'utiliser une autre langue que le français dans le cadre de leurs fonctions; ces cours sont aux frais de l'employeur.

3.4 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 3.4.1. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties forment un comité mixte de relations professionnelles composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le Syndicat, dont un représentant syndical. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions.
- 3.4.2. Ce comité est institué dans le but d'établir un moyen de communication privilégié entre les parties afin d'entretenir de saines relations.

Ce comité a pour rôle :

- a) D'établir des moyens de communication entre l'employeur et le Syndicat;
- b) De discuter de tout sujet ou problème touchant les personnes employées et de s'entendre sur les moyens de résolution appropriés;
- c) D'étudier les projets de politiques et procédures administratives concernant les personnes employées;

- d) D'échanger et de prendre position sur tout autre problème qui lui est soumis et qui est relié aux conditions de travail, au sens large du terme, des personnes employées;
- e) De proposer, au besoin, des modifications à la convention collective, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;
- f) De discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille et de convenir d'ententes particulières;
- g) De discuter de tout sujet ou problème d'économie générale, de classification et de classement;
- h) D'informer le Comité de relations professionnelles aux fins de discussions lors d'un changement significatif de processus de travail pour l'une ou l'autre des parties;
- i) D'échanger et de convenir de tous les sujets favorisant le développement durable;
- j) De discuter de la politique de rémunération incitative;
- k) De discuter de la politique de reconnaissance.

3.4.3. Le comité se réunit, s'il y a lieu, une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin sur demande écrite de l'une des parties.

3.4.4. Le comité adopte des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.

Chacune des réunions du comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise aux membres du comité.

3.4.5. Avant la tenue de la réunion du Comité, les documents d'information relatifs aux sujets inscrits à l'ordre du jour doivent être transmis mutuellement par les parties, le cas échéant.

3.4.6. L'employeur consulte le Syndicat, par l'entremise du Comité de relations professionnelles, des changements prévus au plan d'action corporatif.

3.4.7. À la demande du Syndicat, l'employeur présente une fois l'an son plan d'affaires ainsi que son plan d'action corporatif dans le cadre d'une réunion du Comité de relations professionnelles.

3.5 EMPLOI OCCASIONNEL

3.5.01 Avant de recourir à l'embauche d'une personne employée occasionnelle pour un travail dont la durée est de neuf (9) mois ou plus, l'employeur procède à l'affichage interne du poste et procède à la dotation du poste selon l'article 5.2.

Si le poste est comblé à l'interne, le poste laissé vacant par la personne employée est comblé par une personne employée occasionnelle de l'externe.

Si le processus établi en fonction de la section 5.2 n'a pas permis de confier le travail à une personne employée, l'employeur peut embaucher une personne employée occasionnelle.

Les parties conviennent que ceci n'a pas pour effet d'affecter leurs droits respectifs en vertu de l'article 3.6.

A son retour, la personne employée retrouve son poste avec ses droits et avantages comme si elle ne l'avait jamais quitté.

3.5.02 Au plus tard, après dix-huit (18) mois d'occupation, l'employeur décide s'il met fin à l'emploi occasionnel ou s'il le remplace par un poste régulier.

Si le poste devient un emploi régulier, le processus de l'article 5.2.2 devient applicable pour le combler.

3.6 SOUS-TRAITANCE

3.6.1 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Les parties conviennent d'utiliser les ressources internes de manière optimale et de favoriser le maintien et le développement de l'expertise à l'interne.

Contrat de service

3.6.2 Sauf en cas d'urgence, lorsque l'employeur requiert des services de nature différente des activités pratiquées par les personnes employées d'Investissement Québec, il en avise le Comité de relations professionnelles où une consultation se tiendra dans un délai de trente (30) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y en a pas, avant qu'il ne communique sa décision.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, les parties peuvent convenir de tout autre délai.

Sous-traitance

3.6.3 Lorsque l'employeur requiert, sur une base temporaire, des services de même nature que les activités pratiquées par les personnes employées d'Investissement Québec, l'une des conditions suivantes doit être satisfaite :

1. Il s'agit d'un travail urgent qui doit débiter dans moins de trente (30) jours et dont la durée d'exécution est égale ou inférieure à quatre-vingt-dix (90) jours. Dans

ce cas, le Comité de relations professionnelles en est informé dans les meilleurs délais.

2. Il s'agit d'un travail ou d'un mandat pour lequel l'employeur doit avoir recours à des tiers en raison d'une des situations suivantes :
 - a) L'expertise requise porte sur plusieurs sujets à des moments différents au cours de la période prescrite ou peut consister en du support spécialisé;
 - b) Le contrat consiste en un transfert de technologie ou d'expertise, de l'externe vers l'interne.
3. Il s'agit d'un travail ou d'un mandat dont la durée d'exécution est de six (6) mois ou moins. Dans ce cas, l'employeur peut recourir à des tiers.
4. Il s'agit d'un travail dont la durée est de plus de six (6) mois. Dans ce cas, l'employeur doit afficher à l'interne l'avis concernant le travail à accomplir et la personne employée détenant le plus de service obtient le travail si elle est qualifiée pour le faire.

Dans ce dernier cas, si le processus établi en vertu de la section 5.2 n'a pas permis de confier le travail à une personne employée, l'employeur peut alors recourir à des tiers. À son retour, la personne employée retrouve son poste avec ses droits et avantages comme si elle ne l'avait jamais quitté. Le poste laissé vacant par la personne employée est comblé par une personne employée occasionnelle si besoin est.

- 3.6.4 À moins qu'il s'agisse d'un travail ou d'un mandat urgent, le Comité de relations professionnelles est consulté trente (30) jours à l'avance.

L'employeur s'engage à consulter le Syndicat, documents à l'appui, sur les projets de sous-traitance décrits à l'article 3.5.3, via les membres du Comité des relations professionnelles.

- 3.6.5 En aucun cas la durée des travaux à effectuer en sous-traitance ne sera prolongée de plus de cinquante pour cent (50 %) du temps initialement prévu.
- 3.6.6 Aucune personne employée ne sera mise à pied en raison de sous-traitance. De plus, l'octroi d'un sous-contrat ne peut provoquer une rétrogradation ni avoir pour effet d'empêcher le rappel au travail d'une personne employée conformément à la section 5.2.
- 3.6.7 Une personne employée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

Chapitre 4 – Aménagement du temps de travail

4.1. DURÉE DU TRAVAIL

Horaire du travail

4.1.1. Chaque personne employée dont la semaine normale est à temps complet, est assurée d'une semaine de travail garantie de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas, généralement au milieu de la journée.

Chaque personne employée occupant un emploi à temps partiel est assurée d'une période minimale de quarante-cinq (45) minutes 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 la personne employée en fait la demande.

4.1.2. Sous réserve des autres horaires personnalisés prévus à la section 4.2. :

- a) L'horaire se situe entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30). Pour les personnes employées à semaine réduite ou à semaine comprimée, l'horaire de travail peut se situer entre sept heures trente (7 h 30) et dix-huit heures trente (18 h 30).
- b) Pour la période du 1^{er} juin au 31 août, l'horaire de travail se situe entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).
- c) La période de repas est d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes et au plus une heure trente (1 h 30).
- d) Les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune pour la personne employée dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont à sa discrétion, en autant que le moment choisi ne nuise pas aux nécessités du service.

4.1.3. Dans le cas d'une personne employée à temps partiel ou à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures normales, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de la personne employée au taux de traitement horaire prévu par l'article 7.2.12 Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.

4.1.4. La semaine normale de travail des personnes employées des bureaux hors Québec est également de trente-cinq (35) heures, mais elle est répartie selon les besoins du service.

Horaire de travail majoré

4.1.5. Sur demande de l'employeur et après acceptation par écrit de la personne employée, la semaine normale de travail peut être majorée jusqu'à quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est d'un maximum de huit (8) heures effectuées consécutivement et généralement réparties entre 8 h et 17 h à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes.

L'horaire majoré fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et la personne employée. Il est d'une durée minimale de six (6) mois et peut être renouvelé d'un commun accord. L'employeur peut, après une durée de six (6) mois, mettre fin à un horaire majoré avec un préavis écrit de deux (2) semaines. De son côté, la personne employée peut en tout temps, mettre fin à l'horaire majoré avec un préavis de deux (2) semaines.

Lorsque l'employeur procède à l'ajout d'une personne ayant un horaire majoré, il en informe le Comité de relations professionnelles par un préavis écrit de deux (2) semaines.

Programme d'horaires flexibles

4.1.6. Les personnes employées participent au programme d'horaires flexibles applicable aux employés de l'employeur, selon les termes et conditions stipulés dans ledit programme, et ce, conformément à l'entente intervenue entre les parties le 6 mars 2020.

Le gestionnaire est responsable d'analyser et d'approuver ou non chaque demande de participation à une option du programme d'horaires flexibles en tenant compte des besoins d'affaires et de l'expérience client. Toute demande de participation à une option du programme d'horaires flexibles ou toute modification souhaitée de celles-ci est transmise par écrit, par l'employé. Le gestionnaire doit répondre à cette demande par écrit dans les trente (30) jours ouvrables.

Tout salarié et/ou le syndicat peut porter un grief sur l'application ou la gestion du programme d'horaires flexibles.

Avant d'amender le programme d'horaires flexibles, l'employeur consultera le syndicat dans le cadre d'un Comité de relations professionnelles. Ainsi, l'employeur s'engage à tenir compte des arguments du syndicat avant de prendre une décision finale concernant les modifications qui pourraient être apportées au programme d'horaires flexibles.

Horaire d'été

4.1.7. La personne employée peut se prévaloir, pour la période estivale, de l'horaire d'été, dont les règles d'application sont décrites à la lettre d'entente numéro 8 si elle ne peut se prévaloir de l'option « semaine de travail comprimée » du programme d'horaires flexibles en vigueur chez l'employeur.

4.2. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.2.1. Sont considérées autres horaires, les six (6) formules d'aménagement et de réduction du temps de travail apparaissant au tableau 1 de l'Annexe II.

4.2.2. La personne employée à temps complet ou à traitement différé peut être autorisée par l'employeur, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce bénéfice, d'obtenir un des horaires énumérés à cette annexe.

Au cas où l'employeur refuse un aménagement du temps de travail, il devra communiquer par écrit, à la personne employée, le ou les motifs du refus.

4.2.3. Est considérée comme une semaine réduite, une semaine de travail comportant moins de trente-cinq (35) heures.

Principes directeurs

4.2.4. Tout aménagement comportant pour une personne employée une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue doit respecter les conditions suivantes :

- a) Une personne employée adhère à un aménagement volontairement;
- b) Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment une personne employée peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre compensatoire;
- c) Les conditions de travail applicables sont celles de la personne employée à temps partiel, y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu :
 - 1) Qu'une personne employée à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi, de façon provisoire, une personne employée à temps partiel.
 - 2) Que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien.
- d) Le programme d'horaires flexibles continue de s'appliquer;
- e) L'employeur, pour des raisons de nécessité de service, peut exiger de la personne employée de travailler la journée de congé hebdomadaire. De plus, la personne employée qui voudrait déplacer son congé hebdomadaire conviendra avec l'employeur du déplacement du congé. Dans ces deux cas, le congé est repris pendant ladite semaine ou la semaine suivante. Lorsque le déplacement est requis par l'employeur, les dispositions relatives au temps supplémentaire prévues par la présente convention collective s'appliqueront, le cas échéant ;

- f) Lors d'une semaine de travail comprenant un congé férié, l'employeur peut exiger, pour des raisons de nécessité de service, que la personne employée travaille la journée de son congé hebdomadaire si celui-ci ne coïncide pas avec le jour férié. Dans ce cas, l'employeur devra requérir les services de la personne employée pour une journée complète et considérer les heures de travail en plus de trente-cinq (35) heures dans une même semaine en heures supplémentaires.

Durée de l'entente individuelle

4.2.5. Chaque entente individuelle entre l'employeur et la personne employée s'effectue à l'aide du formulaire conçu en Comité de relations professionnelles. Ce dernier fait au moins état des données suivantes :

- Formule retenue;
- Dates de début et de fin;
- Motif du refus de l'employeur.

Chaque entente est d'une durée de douze (12) mois ou moins.

L'employeur doit s'entendre avec la personne employée sur les conditions entourant la demande d'adhésion dans les quinze (15) jours de ladite demande. Dans le cas des ententes pour participation à des études, la durée pourra excéder douze (12) mois.

4.2.6. Au moins trente (30) jours avant l'expiration de l'entente, la personne employée présente par écrit une demande pour le renouvellement de ladite entente. Le gestionnaire doit répondre dans un délai de quinze (15) jours à ladite demande. À défaut de confirmation du gestionnaire, l'entente est renouvelée aux mêmes conditions.

4.2.7. La personne employée peut se retirer de l'entente ou demander d'en réviser les conditions avant son expiration, moyennant un avis écrit d'au moins trente (30) jours à l'avance.

Traitement

4.2.8. L'adhésion au programme d'aménagement et de réduction du temps de travail implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.

Des exemples de réduction du traitement brut et de calculs approximatifs du traitement net apparaissent au tableau 5 Annexe II.

Les exemples de ce tableau présentent le nombre de jour de congé annuel octroyé et disponible en fonction de l'horaire de travail pour une personne employée ayant moins de dix-sept (17) années de service. Il est à noter que les jours de congé et l'année ont une influence sur le nombre de jours octroyés.

Congé compensatoire

4.2.9. Dans le cas de l'accumulation d'un congé compensatoire, la durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées, mais non rémunérées pour la période prévue. Le tableau 4 de l'Annexe II illustre le mode de cumul du congé compensatoire. La prise de ce congé est convenue entre l'employeur et la personne employée et un avis écrit d'au moins trente (30) jours à l'avance confirme leur entente.

4.2.10. Durant le congé compensatoire, la personne employée visée au paragraphe continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures non rémunérées prévues à son horaire normal de travail.

Ce congé doit être pris durant l'année de calendrier suivant l'adhésion au régime ou dans l'année suivant le renouvellement de l'adhésion.

4.2.11. Lors de la fin d'emploi d'une personne employée, un remboursement du congé compensatoire n'est possible que si l'employeur y consent. Sinon, le congé doit être pris avant le départ de la personne employée.

4.2.12. En tout temps, les dispositions conventionnelles relatives aux vacances annuelles auront préséance sur la prise du congé compensatoire.

Service

4.2.13. Le service d'une personne employée n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures sur une base annuelle.

Avancement d'échelon

4.2.14. La personne employée adhérant au programme d'aménagement et de réduction du temps de travail a droit aux avancements d'échelon de la même façon que si elle était demeurée à temps complet.

Congés de maladie et vacances annuelles

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

Aussi, les crédits de vacances sont attribués au prorata du nombre d'heures où la personne employée a eu droit à son traitement, conformément aux dispositions conventionnelles pertinentes.

4.2.16. Lors d'absence pour raison de vacances ou de maladie, la réduction de la réserve concernée s'effectue selon les heures prévues à l'horaire quotidien de travail de la personne employée à temps réduit.

Le tableau 2 de l'Annexe II illustre ce chapitre.

Heures supplémentaires

4.2.17. Pour une personne employée assujettie à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine.

Régime de retraite

4.2.18. Une personne employée à temps complet visée par la présente ne sera pas tenue de verser à Retraite Québec les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20 %) du temps complet sur base annuelle. Conséquemment, l'employeur verra à s'ajuster afin que la personne employée se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

Jours fériés et chômés

4.2.19. Les jours fériés et chômés sont rémunérés selon le pourcentage de l'horaire réduit par rapport à l'horaire régulier. Ainsi, à l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps réduit est égal à 10 % du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié.

4.2.20. Au moment de l'adhésion, la personne employée doit choisir l'une des deux options suivantes, et ce, pour toute la durée de l'entente:

- a) Travailler le jour du congé hebdomadaire convenu à l'entente quand un autre jour de la semaine est un jour férié.

Selon cette option, la personne adhérente substitue le congé hebdomadaire à un jour férié et reçoit une rémunération supérieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.

- b) Maintenir son congé hebdomadaire même si un autre jour de la semaine est un jour férié.

Selon cette option, la personne adhérente bénéficie d'un congé additionnel à son congé hebdomadaire, mais reçoit une rémunération légèrement inférieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.

Le tableau 3 de l'Annexe II illustre cette option.

4.2.21. Il est par ailleurs entendu :

- a) Qu'une personne employée à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne employée à semaine réduite;
- b) Que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien.

4.3. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

4.3.1. Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande expresse de l'employeur :

- a) En plus du nombre d'heures de la semaine normale de travail ou de la journée normale de travail ou en dehors des heures prévues à l'horaire;
- b) Un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié;
- c) Le samedi et le dimanche ou du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail ou les heures de travail effectuées avant le début de sa journée normale de travail pour la personne employée dont l'horaire normal est défini aux articles 4.1.1, 4.1.2 et 4.1.5 de la convention collective;
- d) Les heures effectuées en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne employée;
- e) Pour une personne employée à temps partiel ou à temps réduit, seul est considéré comme temps supplémentaires les heures travaillées en plus de sept (7) heures dans une même journée, ou en plus de trente-cinq (35) heures dans une même semaine.

4.3.2. La personne employée choisit de recevoir, en compensation des heures supplémentaires effectuées, soit un crédit de congé, soit une rémunération équivalant à une fois et demie (1.5) le temps travaillé.

4.3.3. Les congés accumulés selon l'article 4.3.2 peuvent être pris en journées, en demi-journées ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes employées dans les soixante (60) jours, à moins que la personne employée ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois, les congés accumulés du 1^{er} janvier au 31 mars qui n'ont pas été repris sont reportés à l'année financière suivante.

4.3.4. Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de la personne employée.

À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7.2.12 multiplié par 1,5.

Les crédits de congés accumulés et payés le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7.2.12.

- 4.3.5. La personne employée qui n'a pas été requise au préalable de revenir travailler et qui est rappelée 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.

La personne employée qui a été requise 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 la personne employée.

La personne employée qui est requise d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation 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 (2^e) et quatrième (4^e) alinéas, pendant une période de vingt- quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de la personne employée.

Lorsqu'une personne employée est requise pour effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, elle a droit pour le repas à trente (30) minutes, qu'elle peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Elle peut aussi, pour prendre ce trente (30) minutes, 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, ce trente (30) minutes est considéré comme heures supplémentaires, les frais de repas encourus lorsque la personne employée effectue des heures supplémentaires sont remboursés selon la directive du gouvernement applicable à la date de signature de la présente convention collective pour les frais

de déplacement, d'assignation et de subsistance, sans tenir compte de la limitation de 16 km.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, la personne employée a droit à l'indemnité de repas et aux trente (30) minutes prévues au présent article.

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

- Déjeuner : 7 h à 8 h
- Dîner : 12 h à 13 h
- Souper : 18 h à 19 h
- Collation de nuit : 24 h à 1 h

Refus d'exécuter des heures supplémentaires

4.3.6. Une personne employée peut, en tout temps, refuser de travailler au-delà de ses heures normales de travail lorsque sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation des membres de sa famille, ou lorsqu'elle a charge d'enfant.

Personnes employées occasionnelles

4.3.7. Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle de la façon suivante :

- Les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de la personne employée occasionnelle embauchée pour moins d'un (1) an n'ont pas été utilisés, lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

4.4. VACANCES

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

NB DE JOURS DE VACANCES SELON SERVICE OU SERVICE CONTINU ¹	NOMBRE DE JOURS OÙ LE SALARIÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 ^{ER} AVRIL AU 31 MARS					
	<i>MOINS DE 15 ANS (20)</i>	<i>15 ANS (21)</i>	<i>16 ANS (22)</i>	<i>17 ANS (23)</i>	<i>18 ANS (24)</i>	<i>19 ANS ET PLUS (25)</i>
0,0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5

¹ Aux fins d'établir le nombre de jours où la personne employée à temps partiel ou à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures.
À titre indicatif, une année correspond généralement à deux cent soixante (260) jours.

NB DE JOURS DE VACANCES SELON SERVICE OU SERVICE CONTINU ¹	NOMBRE DE JOURS OÙ LE SALARIÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 ^{ER} AVRIL AU 31 MARS					
	<i>MOINS DE 15 ANS (20)</i>	<i>15 ANS (21)</i>	<i>16 ANS (22)</i>	<i>17 ANS (23)</i>	<i>18 ANS (24)</i>	<i>19 ANS ET PLUS (25)</i>
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

- 4.4.2. Pour la personne employée à temps réduit ou à temps partiel le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4.4.1 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

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

Aux fins du présent article, les heures effectuées selon l'article 4.1. 3 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels la personne employée a eu droit à son traitement.

- 4.4.3. La personne employée en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis, conformément à la section 7.2 de la convention collective.

- 4.4.4. En cas de cessation définitive d'emploi, la personne employée qui n'a pas pris la totalité des journées de vacances acquises au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'elle n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

De plus, elle a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son service à ce 1^{er} avril.

L'ex-personne employée qui, après son départ, se croit lésée 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.

- 4.4.5. Au cours du mois de mars, les personnes employées choisissent selon leur service reconnu, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. La personne employée ne peut se prévaloir de son service reconnu pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, la personne employée peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver une autre personne employée de ses droits. Le choix des personnes employées est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des personnes employées visées.

- 4.4.6. Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne employée et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

Avec l'approbation de l'employeur, une personne employée peut prendre à même les vacances auxquelles elle a droit, dix (10) journées en journées ou en demi-journées séparées étant entendu que pour chaque demi-journée, l'employeur débite la banque de vacances de la personne employée de la fraction de journée correspondant à la portion relative de cette demi-journée par rapport à l'horaire quotidien de la personne employée. La personne employée qui a droit à plus de vingt (20) journées de vacances par année peut ajouter ces journées additionnelles à celles prévues au présent alinéa. La personne employée à temps partiel peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en journées ou demi-journée séparées 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.

- 4.4.7. La personne employée qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une invalidité telle qu'elle est définie à l'article 8.1.3, se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'invalidité survienne avant la date du début de ses vacances.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4.6 survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à la personne employée et cette dernière a 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 la personne employée réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Dans le cas où la période d'invalidité se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, la personne employée voit les vacances à son crédit et les vacances accumulées au moment de son départ reportées à l'année financière suivante.

Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'invalidité, ils sont reportés à l'année financière suivante et pour cette seule année.

La personne employée doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

- 4.4.8. Malgré les dispositions du troisième alinéa de l'article 4.4.6, si un jour férié et chômé prévu à la section 4.5 coïncide avec la période de vacances de la personne employée, celle-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 4.4.5.

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

4.4.10. Lorsque la personne employée, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

4.4.11. Sous réserve des articles 4.4.7 et 4.4.9, la personne employée se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

La personne employée 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 la personne employée 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 la personne employée en début d'année.

Toutefois, au 1^{er} avril qui précède sa préretraite totale ou sa retraite, la personne employée 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.

4.4.12. Après approbation de l'employeur, la personne employée peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels la personne employée a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 4.4.4.

Pour la personne employée à temps partiel ou à temps réduit, les dispositions du présent article s'appliquent en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire normal.

4.4.13. La personne employée occasionnelle nommée à titre de personne employée régulière, conserve ses crédits de vacances s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne employée occasionnelle et sa nomination à titre de personne employée régulière. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de crédits de vacances peut s'appliquer à la personne employée qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Personnes employées occasionnelles

4.4.14. Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle de la façon suivante :

- Les dispositions des articles 4.4.1 à 4.4.12 ne s'appliquent qu'à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus;
- La personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un an accumule des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation de l'article 4.4.1 et à l'article 4.4.2. La durée des vacances est

déterminée à la fin de la période d'emploi au prorata du nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement depuis la date de son entrée en fonction ou de son rappel.

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

À la fin de la période d'emploi, l'employeur rembourse à la personne employée occasionnelle conformément aux dispositions de l'article 4.4.4 les crédits de vacances non utilisés.

Les dispositions prévues au présent article ne s'appliquent que pour les périodes effectivement travaillées.

4.5. JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4.5.1. Aux fins de la convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'Annexe I sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les personnes employées.

À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps partiel et à temps réduit ou à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Pour la personne employée à temps réduit qui travaille plus de sept (7) heures par jour, cette proportion correspond à la durée de sa journée normale de travail sur sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jours fériés et chômés. Les heures effectuées en application de l'article 4.1.3 sont aussi comptées. Lorsqu'une personne employée revient au travail à temps partiel et à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel ou à temps réduit.

4.5.2. La personne employée qui est requise de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 4.5.1 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1.5) son taux horaire de traitement en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à l'article 4.5.1.

Malgré ce qui précède, la personne employée 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 la personne employée n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

4.5.3. La personne employée dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 4.5.1 reçoit, en compensation, un montant égal à

cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

4.5.4. Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 4.5.1, une personne employée doit :

- a) Avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, la personne employée absente 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 la personne employée en a été requise et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; cette dernière ne peut s'absenter du travail que si elle 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 la personne employée est assujettie au paragraphe a) de l'article 8.1.17, celle-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'elle est assujettie aux paragraphes b) ou c) de l'article 8.1.17, celle-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

Personnes employées occasionnelles

4.5.5. Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle de la façon suivante :

- Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période prévue d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées. Cependant, aucune mise à pied temporaire ne peut être appliquée à la personne employée occasionnelle dans le seul but d'éviter le paiement des jours fériés;
- Toutefois, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période prévue de moins d'un (1) an a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la Fête nationale, et ce, aux conditions édictées dans la *Loi sur la Fête nationale*.

De plus, si cette personne employée occasionnelle est requise pour travailler à l'occasion d'un des jours fériés et chômés prévus à l'Annexe I, elle reçoit, en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois et demie (1,5) son taux horaire de traitement.

4.6. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

4.6.1. La personne employée a droit, à la condition d'en faire la demande à son employeur en se servant du formulaire électronique prescrit à cette fin, à un congé pour les motifs suivants :

- a) Son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs incluant le jour du mariage ou l'union civile;
- b) Le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur; le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister;
- c) Le décès de ses fils, fille ou conjoint : sept (7) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles;
- d) Le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles si celui-ci n'est pas un jour chômé; de plus, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- e) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, ou de l'un de ses grands-parents, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne employée : trois (3) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour du décès ou des funérailles si celui-ci n'est pas un jour chômé;
- f) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, ou de l'un de ses grands-parents, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne employée : le jour du décès ou des funérailles;
- g) Lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une personne employée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif;
- h) Le décès de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour du décès ou des funérailles;
- i) Le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;
- j) Le mariage ou l'union civile de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d) e) et h) l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé, le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel à mener le défunt à son dernier repos.

4.6.2. Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à g) de l'article 4.6.1 coïncide avec une journée normale de travail, la personne employée ne subit aucune

réduction de traitement. Toutefois, dans le cas prévu au paragraphe h) de l'article 4.6.1, la personne employée n'a droit qu'à deux (2) jours avec maintien du traitement.

4.6.3. La personne employée a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), c) d) et f) de l'article 4.6.1 si elle assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cents (200) kilomètres de son lieu de résidence.

Personnes employées occasionnelles

4.6.4. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an a droit à un congé sans traitement pour les motifs suivants :

- a) Le décès de ses conjoint, fils, fille, père, mère, frère, sœur ou enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- b) Le décès ou les funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : un (1) jour;
- c) Le jour de son mariage ou de son union civile;
- d) Le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, fils fille, frère, sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister.

De plus, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 4.6.6 et 4.6.8. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4.6.6 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4.6.5. La personne employée 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 convention collective, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne employée doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

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

4.6.6. Sans restreindre la portée de l'article 4.6.5 et sous réserve de l'article 4.6.7, la personne employée peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de garde, ou d'éducation ou 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 ou s'il agit comme proche aidant. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne employée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur. La personne employée doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

4.6.7. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4.6.6 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, lesquels peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée.

Le maximum de dix (10) jours de congé mentionné précédemment inclut et comprend les deux (2) jours d'absence rémunérés prévus aux articles 79.1, 79.7 et 79.16 al. 2 de la *Loi sur les normes du travail*.

4.6.8. La personne employée 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 la personne employée est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne employée peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 4.6.1 à la section décès.

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

4.6.10. La personne employée qui désire se prévaloir d'un congé prévu aux articles 4.6.6, 4.6.8 ou 4.6.9 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

4.6.11. Durant ces congés, la personne employée bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.47.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8.3.47.

Personnes employées occasionnelles

- 4.6.12. La personne employée occasionnelle 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 la personne employée occasionnelle est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne employée occasionnelle peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 4.6.1, à l'exception des alinéas a) et b).

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

4.7. CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 4.7.1. La personne employée qui est appelée à agir à titre de candidat juré, sommée de comparaître à titre de témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties intéressées, sommée de comparaître devant un tribunal dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, sommée de comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui, par la suite, n'est pas incriminée, ne subit pas de ce fait une réduction de son taux de traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

- 4.7.2. Une personne employée qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son taux de traitement et l'indemnité à laquelle elle a droit pour la période où elle agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son taux de traitement. Ce taux inclut, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

- 4.7.3. La personne employée, sommée de comparaître devant un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause où elle est l'une des parties, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

Personnes employées occasionnelles

- 4.7.4. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des personnes employées occasionnelles qu'à celles embauchées pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an appelée à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où elle 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.

4.8. CONGÉS SANS TRAITEMENT

Conditions générales

4.8.1. Une personne employée peut, à sa demande, 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, elle 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 la personne employée 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 la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande.

La personne employée 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 tout congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois, accordé en vertu du présent article ou des articles 4.8.2 à 4.8.5 et de l'article 4.8.8, la personne employée 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 du congé.

Congé connexe à l'activité professionnelle

4.8.2. L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à une personne employée de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

Congé pour études

4.8.3. La personne employée régulière 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 la personne employée 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 la personne employée fait sa demande par écrit 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, la personne employée peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

L'employeur peut accorder une telle absence sans traitement à la personne employée occasionnelle.

Congé de vingt (20) jours

4.8.4. Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne employée régulière a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant à la personne employée à temps partiel, elle 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 personnes employées. L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement à la personne employée en probation ou occasionnelle.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à la personne employée au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de la personne employée, et ce, à la condition que cette demande ait été faite entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et le soixantième (60^e) jour précédant la date du début du congé.

Congé sabbatique

4.8.5. Après sept (7) années de service, la personne employée a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé, lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où la personne employée soumet sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé et qu'elle 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 personnes employées.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, la personne employée peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale.

La personne employée 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.

La personne employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles après son congé sabbatique si elle 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 la personne employée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

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

La personne employée 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 de son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

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

- 4.8.7. À son retour au travail, la personne employée qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les emplois disponibles, des attributions caractéristiques correspondant à sa catégorie d'emploi et elle 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, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

Congé pour fonder une entreprise

- 4.8.8. L'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne employée régulière de fonder une entreprise.

La personne employée, 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, la personne employée est congédiée.

Congé à traitement différé

- 4.8.9. Une personne employée régulière à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé à traitement différé.

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

4.8.10. Ce congé permet à la personne employée de voir son traitement d'un, de deux, de trois ou de quatre ans étalé sur une période de deux, de trois, de quatre ou de cinq ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

4.8.11. Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur.

Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé.

De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

4.8.12. Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

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

4.8.13. La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

4.8.14. La convention collective s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé à traitement différé en tenant compte de la présente section.

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

4.8.16. Au moment de sa demande, la personne employée 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 à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée 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 4.8.18, 4.8.21 à 4.8.32, 4.8.34 à 4.8.36.

4.8.17. Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4.8.39 sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé.

- 4.8.18. Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4.8.35 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.
- 4.8.19. La personne employée 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.
- 4.8.20. Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option, y compris pendant la période de congé sans traitement.
- 4.8.21. Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement et le congé à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines : l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

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

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne employée pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 8.3.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie du congé à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4.8.14, 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.

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

- 4.8.22. Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie et traitement, le traitement assurable est celui de la personne employée défini à l'article 7.1.1 et la personne employée doit payer sa quote-part.

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

Dans ce cas, la personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17, multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17.

4.8.24. La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et la personne employée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la personne participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17.

4.8.25. Aux fins de l'assurance traitement, la personne employée visée peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) Soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes a) b) et c) de l'article 8.1.17 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la personne employée bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17 et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité.

b) Soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4.8.26. La personne employée est traitée selon les articles 4.8.23 à 4.8.25 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 4.8.18, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée 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 la personne employée 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 la personne employée n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

4.8.27. La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4.8.28. La personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

4.8.29. Aux fins de l'application de la section 8.2, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après la prise du congé et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4.8.30. Aux fins de l'application de la section 8.2, la personne employée visée pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

- a) Soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'incapacité;

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

4.8.31. Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée selon les articles 4.8.29 et 4.8.30 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par la personne employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

- a) Le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- b) Le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

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

La personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si elle est encore incapable et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4.8.33. Aux fins des régimes de retraite une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée à temps complet et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé, et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4.8.34. Aux fins de l'application des sections 7.1 et 7.3, la personne employée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni allocation, ni rémunération additionnelle. Pendant les autres mois de l'option, elle reçoit entièrement ses primes, allocations et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

4.8.35. Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) La personne employée qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;
- b) La personne employée doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 4.8.38, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, si le congé sans traitement a été pris;
- c) La personne employée est remboursée sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, si le congé sans traitement n'a pas été pris;

- d) Le calcul d'une somme due par l'employeur ou par la personne employée s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :
- La somme reçue par la personne employée durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement de la personne employée selon l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne employée; si le solde est positif, la personne employée rembourse ce solde à l'employeur, sans intérêt.
- e) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne employée pourra cependant racheter le service perdu 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 que recevra la personne employée si le congé sans traitement n'a pas été pris.

4.8.36. La participation à l'option choisie par la personne employée est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'une réorientation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de la personne employée à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4.8.38 si la personne employée a déjà pris son 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 la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

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

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

Malgré l'article 7.2.14, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne employée et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévu par son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de la personne employée.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4.8.39. Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une personne employée 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 %

4.8.40. Les articles 4.8.9 à 4.8.39 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

4.8.41. La personne employée peut se prévaloir d'une retraite progressive, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait qu'une personne employée, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à la personne employée à temps réduit. Il est entendu que la retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de la personne employée devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

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

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

(Le présent article entre en vigueur à partir du 1^{er} avril 2018.)

Personnes employées occasionnelles

4.8.42. Les dispositions de l'article 4.8.5 et des articles 4.8.8 à 4.8.41 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle.

4.9. CHARGES PUBLIQUES

4.9.1. Sous réserve des dispositions de l'article 4.9.2, la personne employée qui est candidate à la fonction de maire, conseiller municipal, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services scolaires, 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 régie régionale ou du conseil régional de la santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnelle ou d'un organisme gouvernemental, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

4.9.2. La personne employée qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou membre d'un conseil d'administration d'un centre de services scolaires 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.

La personne employée élue est considérée 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. Si elle est réélue par la suite, elle doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

4.9.3. Malgré les dispositions de l'article 4.9.1, une personne employée ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Personnes employées occasionnelles

4.9.4. Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle pour les périodes considérées travaillées.

Chapitre 5 – Régime de sécurité d'emploi et dotation des postes

5.1. SURPLUS D'EFFECTIFS

5.1.1. Il appartient à l'employeur de décider de l'effectif dans chaque catégorie d'emploi et de leur localisation.

5.1.2. Lorsque l'employeur réduit, dans un lieu de travail, l'effectif dans une catégorie d'emploi, la personne employée qui est alors considérée en surplus est identifiée dans l'ordre qui suit dans la catégorie d'emploi touchée par la réduction :

1. La personne employée occasionnelle ayant le moins de service reconnu;
2. À défaut, la personne employée régulière en probation ayant le moins de service reconnu;
3. À défaut, la personne employée régulière ayant le moins de service reconnu.

5.1.3. Lorsque la personne employée en surplus est en probation ou a le statut d'occasionnelle, elle est mise à pied moyennant un préavis écrit de trente (30) jours.

S'il s'agit d'une personne employée ayant le statut de régulier, le processus ci-après s'applique :

Étape 1

S'il existe un poste vacant à combler dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail de la personne employée ou de sa résidence, l'employeur l'affecte à ce poste si elle répond aux conditions d'admission de la catégorie d'emploi à laquelle appartient ce poste.

Étape 2

Si l'étape 1 ne peut se réaliser, un préavis écrit de trente (30) jours est donné à la personne employée concernée pour l'aviser qu'elle est en surplus d'effectifs et la question est soumise au Comité de relations professionnelles qui tente de trouver une solution. Une copie du préavis est remise au syndicat.

Étape 3

Si, dans les trente (30) jours de préavis donné à l'étape 2, aucune solution n'est trouvée, la personne employée concernée doit effectuer un des choix suivants, selon la situation qui se présente alors :

Situation A : Il existe un poste vacant à combler en dehors d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail ou de sa résidence et pour lequel, elle répond aux conditions d'admission de la catégorie d'emploi.

Choix de la personne employée :

1. Elle prend le poste;
2. Elle accepte d'être mise à pied et d'être inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 10.1.16;
3. Elle démissionne de son emploi et reçoit la prime de séparation prévue à l'article 5.1.5;
4. Elle se prévaut de l'article 170 de la *Loi sur Investissement Québec* (mise en disponibilité dans la fonction publique), si elle a ce droit.

Situation B : Il n'existe pas un poste vacant à combler en dehors d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail ou de sa résidence et pour lequel, elle répond aux conditions d'admission de la catégorie d'emploi.

Choix de la personne employée :

1. Elle accepte d'être mise à pied et d'être inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 10.1.16;
2. Elle démissionne et reçoit la prime de séparation prévue à l'article 5.1.5;
3. Elle se prévaut de l'article 170 de la *Loi sur Investissement Québec* (mise en disponibilité dans la fonction publique), si elle a ce droit;
4. Elle supplante la personne employée de sa catégorie d'emploi ou, à défaut, d'une autre catégorie d'emploi, ayant le moins de service reconnu de sa catégorie d'emploi, si elle a plus de service reconnu que cette dernière et si elle répond aux conditions d'admission de la catégorie d'emploi. La personne employée ainsi supplantée a les mêmes droits que la personne employée qui l'a supplantée, sauf si elle est en probation ou occasionnelle. Dans ce dernier cas, elle est mise à pied moyennant un préavis de trente (30) jours.

Lorsqu'à la présente étape une personne employée doit faire un choix, elle doit l'exercer dans les quinze (15) jours de la demande qui lui en est faite par l'employeur. Lorsque la personne employée n'effectue pas son choix dans ce délai, elle est réputée avoir choisi l'option de la démission accompagnée de la prime de séparation.

5.1.4. Le processus prévu à l'article 5.1.3 ne peut donner lieu à une promotion.

- 5.1.5. La prime de séparation dont fait mention l'article 5.1.3 a une valeur égale au montant que représente un (1) mois de salaire régulier (maximum 12) de la personne employée par année de service reconnu.
- 5.1.6. Si le processus prévu à l'article 5.1.3 donne lieu à une rétrogradation, la personne employée conserve son traitement. Si ce traitement est plus élevé que le maximum du nouveau niveau salarial, alors la personne employée est considérée comme hors échelle.
- 5.1.7. En regard de la vérification des qualifications et exigences, l'employeur doit considérer lors de l'application de la présente section que la personne employée en surplus a droit à la formation normale reliée à l'exercice de l'emploi dont aurait bénéficié un candidat de l'extérieur, si tel avait été le cas.

5.2. DOTATION DES POSTES

- 5.2.1. Il appartient à l'employeur de déterminer, en regard de chaque poste à combler, les qualifications requises par l'emploi et autres exigences jugées nécessaires pour l'occuper. Il lui appartient aussi de vérifier si un candidat répond ou non aux qualifications et exigences requises.
- 5.2.2. Lorsque l'employeur décide de combler un poste régulier, il procède de la façon prévue ci-après :

Étape 1

Si au moment de la décision de combler un poste, il existe chez l'employeur une personne employée qui s'est préalablement prévalu de l'article 170 de la *Loi sur l'Investissement Québec* et qui est toujours en disponibilité, une personne employée identifiée comme surplus ou une personne employée inscrite sur la liste « A » prévue à l'article 10.1.16, le poste doit être offert prioritairement et dans l'ordre à ces personnes employées si elles répondent aux qualifications et exigences requises. Les personnes employées visées par la présente étape doivent être considérées comme répondant aux qualifications et exigences du poste dès lors qu'elles ont déjà occupé chez l'employeur un poste requérant les mêmes conditions d'admissibilité.

Étape 2

À défaut d'avoir comblé le poste à l'étape 1, l'employeur procède à l'affichage interne du poste vacant pour une période de dix (10) jours ouvrables en y inscrivant si le poste est offert en même temps aux candidats externes d'Investissement Québec. L'affichage du poste comprend une description des tâches principales et habituelles, les conditions minimales d'admission de la catégorie d'emploi auquel appartient le poste ainsi que, le cas échéant, des conditions additionnelles relatives à des qualifications spécifiques, à de l'expérience pertinente et à la connaissance d'une autre langue que le français. Si l'horaire de travail est autre que 8h30 à 16h30, cette information devra également être mentionnée au moment de l'affichage du poste. Le

présent article ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de modifier cet horaire ultérieurement, dans les limites fixées par l'article 4.1.2.

Étape 3

L'examen des candidatures des personnes employées qui possèdent les qualifications requises pour le poste vacant sera fait en priorité.

Il est à noter que seule l'entrevue servira à sélectionner les candidatures appartenant à la même catégorie d'emploi que le poste vacant.

Étape 4

Les candidatures à l'externe seront considérées une fois l'étape 3 terminée.

5.2.3. Seules les personnes employées ayant complété leur période de probation peuvent se porter candidates pour combler un poste.

5.2.4. Malgré les dispositions précédentes, lorsqu'une rétrogradation doit avoir lieu dans le cadre d'une réorientation professionnelle (section 3.1) pour invalidité ou lésion professionnelle, ce mouvement de personnel est prioritaire à tout autre.

Aussi, lorsqu'un transfert de programme intervient du gouvernement provincial vers Investissement Québec, les personnes employées du gouvernement touchées par le transfert et qui acceptent d'être engagées par Investissement Québec, ont priorité sur le poste qu'elles transfèrent avec elles et qu'elles occupaient avant le transfert.

Affectation d'une personne employée

5.2.5. Lorsqu'une situation particulière le justifie, l'employeur peut affecter une personne employée dans un poste vacant de la catégorie d'emploi à laquelle elle appartient sans qu'il y ait la tenue d'un processus de dotation. Avant de procéder à l'affectation de la personne employée concernée, la situation doit être discutée au comité de relations professionnelles. Le cas échéant, le poste laissé vacant par la personne employée affectée doit être comblé, si besoin est, sans modification quant à la catégorie d'emploi.

Chapitre 6 – Organisation de la carrière

6.1. DÉTERMINATION DU TAUX DE TRAITEMENT ET CLASSIFICATION

Détermination du taux de traitement à l'embauche

6.1.1. La personne employée, dès son embauche, se voit attribuer un des emplois correspondant aux catégories d'emplois prévues à l'Annexe III et le niveau de rémunération correspondant. Son taux de traitement à l'intérieur de l'échelle salariale est déterminé par l'employeur.

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant son embauche ou l'accession à une classe d'emploi, l'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à l'Annexe III peut demander à l'employeur la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement.

Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande du salarié. Toute mésentente découlant des résultats de cette révision peut faire l'objet d'un grief.

Détermination du taux de traitement lors d'une promotion

6.1.2. Lorsqu'une personne employée est promue, son taux de traitement est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle catégorie d'emploi. Si le taux de traitement ainsi calculé ne correspond à aucun des taux de traitement de la nouvelle catégorie d'emploi, la personne employée se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au taux de traitement ainsi calculé. Si le taux de traitement excède le taux maximum de sa nouvelle catégorie d'emploi, le taux de traitement maximum de cette nouvelle catégorie d'emploi lui est attribué.

Classification – Création ou modification d'une catégorie d'emploi

6.1.3. Lors de la création d'une nouvelle catégorie d'emploi ou lorsque, compte tenu de l'importance d'une modification apportée à une catégorie d'emploi existante à l'annexe III, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur établit d'abord le rangement de l'emploi en utilisant le système d'évaluation utilisé conjointement lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale. Il tient également compte des catégories d'emploi existantes à l'annexe III. Une fois ce rangement déterminé, l'employeur fixe le niveau de rémunération ou modifie le niveau de rémunération d'une catégorie d'emploi existante en tenant compte de la structure salariale en vigueur et en informe le Comité des relations professionnelles.

Le Comité des relations professionnelles dispose alors de trente (30) jours pour s'entendre sur le rangement déterminé ou sur le niveau de rémunération applicable à cette catégorie d'emploi.

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

Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement n'a pas été fixée correctement, il peut, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, présenter un grief selon la procédure prévue au chapitre 9.

Il en est de même si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie à la suite d'une modification apportée à l'Annexe III.

L'arbitre, choisi ou désigné selon le chapitre 9, doit appliquer le système d'évaluation utilisé conjointement lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale. Sa décision, le cas échéant, s'applique rétroactivement à la date de la création de la nouvelle catégorie d'emploi, de la modification apportée à l'Annexe III ou de la création d'une nouvelle échelle de traitement.

6.1.4. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties ainsi que la ou les personnes employées concernées.

6.2. SERVICE RECONNU

6.2.1. Le service d'une personne employée s'exprime en années et en jours sous réserve des articles 6.2.2 et 6.2.3 et le calcul débute à compter de la première journée d'embauche.

Malgré l'alinéa précédent, le service accumulé antérieurement à la création d'Investissement Québec par les personnes employées visées par l'article 72 de la *Loi sur Investissement Québec et sur la Financière du Québec* et nommées à Investissement Québec le 21 août 1998 est ajouté au service accumulé depuis la création d'Investissement Québec.

Dans le cas d'une personne employée qui avait le statut de permanent ou de temporaire dans la fonction publique et qui a été recrutée par l'employeur après le 21 août 1998, le service accumulé dans la fonction publique est calculé tel que prévu à l'alinéa précédent, sauf qu'il ne peut être utilisé que pour des fins de calcul du quantum des vacances. Par ailleurs, le service accumulé depuis l'embauche à Investissement Québec est, quant à lui, valide pour tous les objets prévus à la présente convention collective.

Lorsqu'une personne employée occasionnelle devient une personne employée régulière, toute durée de service accumulée comme personne employée occasionnelle s'ajoute à son service.

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

6.2.2. La personne employée visée à l'article 6.2.1 accumule son service dans les cas suivants :

- a) Au cours de tout congé ou de toute absence accordé avec ou sans traitement en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective;
- b) Au cours d'une désignation temporaire ou d'un remplacement temporaire, hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que la désignation temporaire prendra fin dès que la personne employée visée aura été nommée officiellement et aura complété sa période de probation dans l'emploi en question ou, dans le cas d'un remplacement temporaire, à la fin du mandat de remplacement;
- c) Au cours d'une absence pour invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- d) Au cours des deux (2) premières années d'absence suite à une invalidité au sens de la section 8.1 concernant les régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

6.2.3. La personne employée visée à l'article 6.2.1 maintient, mais n'accumule pas de service dans les cas suivants :

- a) Pour la partie d'une absence pour maladie ou d'un accident qui excède la période de deux (2) ans prévue au paragraphe 6.2.2 d);
- b) Au cours d'une mise à pied d'au plus trente-six (36) mois pour la personne employée bénéficiant du régime de priorité d'emploi et de rappel au travail;
- c) Après une désignation temporaire hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que la désignation temporaire prendra fin dès que la personne employée visée aura été nommée officiellement et aura complété sa période de probation dans l'emploi en question.

6.2.4. La personne employée visée à l'article 6.2.1 perd son service et rompt son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) Suite à une démission;
- b) Suite à un congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Suite à une mise à la retraite totale et définitive;
- d) Suite à une mise à pied de plus de trente-six (36) mois;
- e) À l'expiration du délai prévu au paragraphe c) de l'article 6.2.3;
- f) Lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée suite à une invalidité au sens de la section 8.1. concernant les régimes d'assurance vie, maladie et traitement après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, dans l'éventualité où le médecin de la personne employée et le médecin choisi par l'employeur s'entendent quant à l'éventualité d'un retour au travail de la personne employée dans un délai raisonnable, celle-ci verrait sa période prolongée d'autant, en autant qu'elle soit effectivement apte à reprendre son travail;
- g) Lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, la personne employée voit sa période prolongée jusqu'à la fin du programme de réadaptation mis en œuvre en vertu de la loi mentionnée ci-dessus.

6.2.5. Malgré l'article 6.2.4, l'employeur peut décider exceptionnellement de ne pas procéder au congédiement administratif de la personne employée visée aux paragraphes f) et g) de l'article 6.2.4 et, dans un tel cas, il n'y a pas de perte du service continu de la personne employée.

6.2.6. Une personne qui est déjà au service de l'employeur, mais qui provient d'une autre unité d'accréditation et qui accède à un emploi régi par la présente convention collective bénéficiera, dès la fin de sa période de probation, du service accumulé

depuis sa date d'entrée en fonction chez l'employeur. Cette reconnaissance est cependant conditionnelle au respect, lors de cette nomination, du processus de dotation des postes prévu aux présentes.

- 6.2.7. La personne employée régulière en congé partiel sans traitement accumule le service au prorata du temps effectivement travaillé, sous réserve que les heures supplémentaires et les heures effectuées en vertu de l'article 4.1.3 soient du temps travaillé.

6.3. PERSONNE EMPLOYÉE EN PROBATION

- 6.3.1. Toute personne employée occupant un emploi régulier et qui a terminé avec succès sa période de probation acquiert le statut de régulier lorsqu'elle a accumulé en temps travaillé six (6) mois dans un emploi administratif et douze (12) mois dans un emploi technique. Aux fins de la présente, sont aussi considérés comme temps travaillé les jours de vacances, les jours fériés et chômés de même que les jours de congé de maladie prévus à l'article 8.1.29.

Lorsqu'une personne employée régulière accède à un poste d'une catégorie d'emploi dont le niveau de rémunération est supérieur à sa catégorie d'emploi, elle dispose d'une période d'essai en temps travaillé de trois (3) mois dans un emploi administratif et de six (6) mois dans un emploi technique. Au cours ou au terme de cette période d'essai, elle peut, à sa demande ou à celle de l'employeur, réintégrer son poste antérieur au traitement qu'elle aurait reçu si elle avait conservé ce poste.

- 6.3.2. L'employeur remet à la personne employée, dès son entrée en fonction, une description écrite de son emploi de même que de ses fonctions et lui prodigue le suivi nécessaire. De plus, il fournit et rend accessible à la personne employée les informations, les directives d'usage de même que la documentation qu'il considère essentielles à l'accomplissement de son travail.

- 6.3.3. Au cours de sa période de probation, pour les emplois administratifs, la personne employée sera évaluée au moins une (1) fois par son supérieur immédiat ou son supérieur hiérarchique, entre le deuxième (2^e) et le quatrième (4^e) mois à partir de son entrée en fonction et pour les emplois techniques, entre le cinquième (5^e) et le septième (7^e) mois.

Dans le cas où le supérieur immédiat ou le supérieur hiérarchique n'a pas évalué la personne employée en probation, l'évaluation est présumée être positive pour la période passée.

Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne employée en probation et son supérieur immédiat ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

- 6.3.4. Lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'une personne employée en probation, il doit faire parvenir un avis écrit de sa décision en précisant ses motivations à la personne

employée au moins deux (2) semaines avant de mettre fin à son emploi, avec une copie au Syndicat.

L'avis prévu au présent article interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi en probation mentionnée à l'article 6.3.1.

La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne employée au cours de sa période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief.

La personne employée en probation qui est enceinte ou en congé de maternité et dont on met fin à l'emploi, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou en congé de maternité et peut présenter un grief selon la procédure de griefs. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

6.3.5. La personne employée en probation qui n'est pas maintenue en fonction en raison de l'abolition de son emploi ou de toute autre motif avant l'expiration de sa période de probation et qui n'a pas reçu d'évaluation négative ajoute la durée de cette probation à toute durée de service reconnu déjà accumulée.

Cette personne est alors inscrite sur la liste de rappel A prévue à l'article 10.1.16, ainsi qu'à titre de personne employée occasionnelle, sur la liste de rappel B prévue à l'article 10.1.16 de la présente convention collective.

6.4. ÉVALUATION

6.4.1. L'évaluation du rendement est l'appréciation par son supérieur immédiat du travail accompli par la personne employée, et ce, en référence aux éléments suivants :

- La description de son emploi et de ses fonctions;
- Le degré d'atteinte des attentes signifiées en début d'année ou modifiées au cours de la période de référence;
- Aux comportements (connaissances, habiletés professionnelles et qualités personnelles) démontrés dans l'accomplissement du travail;

Le tout en relation avec l'exercice de l'emploi et reposant sur des faits observables, quantifiables ou qualifiables.

La personne employée peut, si elle le juge nécessaire et dans les trente (30) jours de la signification des attentes, formuler par écrit ses commentaires et ces derniers doivent être joints au formulaire décrivant ces attentes.

Il est de la responsabilité de la personne employée, tout au long de la période couverte par l'évaluation, de signaler à son supérieur immédiat toute condition qui ferait en sorte que les attentes signifiées en début de période devraient être modifiées

ou adaptées. De tels signalements doivent, s'ils sont formulés par écrit, être joints au formulaire décrivant les attentes initiales.

6.4.2. Sous réserve des dispositions de l'article 6.3.3 concernant l'évaluation des personnes employées en probation, l'évaluation du rendement de la personne employée s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance. Si, au terme d'une période de trois (3) mois suivant le délai prévu à l'alinéa précédent l'évaluation n'a pas été produite, celle – ci se traduit par la cote « Répond aux attentes (RA) ». Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la personne employée est absente du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de la personne employée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à la personne employée qui s'est absentée durant cent trente (130) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, durant l'année en cause.

6.4.3. L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de la personne employée qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, la personne employée signe l'original pour attester qu'elle en a reçu la copie et retourne l'original dûment signé dans un délai maximum de cinq (5) jours à son gestionnaire. La personne employée qui refuse de signer l'original de son formulaire est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

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

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

6.4.4. À compter de la date de réception de sa copie, la personne employée dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, directement ou par la poste, à son évaluateur, sous pli recommandé, ses commentaires sur l'évaluation, ainsi que, s'il y a lieu, une demande de révision, lesquels sont réputés faire partie intégrante de l'original du formulaire conservé au dossier de la personne employée. La révision demandée est alors traitée par le supérieur hiérarchique de la personne employée, et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant la transmission de la demande. Si dans ce délai de trente (30) jours la personne employée conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par la personne employée.

Le délai de soumission des commentaires pour la personne employée qui doit s'absenter de son lieu de travail 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.

6.4.5. L'évaluation du rendement se traduit par une des cotes suivantes :

- Exceptionnel (E)
- Dépasse les attentes (DA)
- Répond aux attentes (RA)
- En développement (D)
- Insuffisant (I)

La cote d'évaluation attribuée ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

6.4.6. Tout nouveau formulaire d'évaluation ou toute modification au formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une consultation auprès du Syndicat par l'entremise du Comité de relations professionnelles.

Personnes employées occasionnelles

6.4.7. Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne employée occasionnelle :

Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange, dans la mesure du possible, entre la personne employée occasionnelle et son supérieur immédiat ou son supérieur hiérarchique, si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

Les dispositions de l'article 6.4.2 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle; pour cette personne, l'évaluation du rendement s'effectue au moins une (1) fois au cours de la période correspondant pour elle au cumul de mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures de service dont une fois au moment où elle atteint mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures de service.

Si, au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date où la personne employée occasionnelle a atteint mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures de service, l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci se traduit par la cote « Répond aux attentes (RA) » pour la période en cause.

Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la personne employée est absente du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de la personne employée occasionnelle. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la période d'emploi de la personne employée occasionnelle est terminée, ce délai n'est pas prolongé.

6.5. PROGRESSION SALARIALE

Avancement d'échelon

6.5.1. La date d'avancement d'échelon est le 1^{er} avril de chaque année.

6.5.2. Pour avoir droit à un avancement d'échelon au 1^{er} avril de chaque année, la personne employée doit avoir travaillé une période d'au moins six (6) mois (130 jours) au cours de l'année financière précédente et avoir obtenu à son évaluation du rendement au moins la cote « En développement (D) ».

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, en congé prévu au programme d'horaires flexibles, en congé de maladie, en congé de maternité en vertu de l'article 8.3.8 ou bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 8.3.12, en congé spécial en vertu des articles 8.3.22 ou 8.3.23, en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8.3.24, en congé de paternité en vertu de l'article 8.3.25, en congé pour adoption en vertu de l'article 8.3.30 ou 8.3.31, la personne employée en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8.3.37, la personne employée en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 8.3.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que toute personne employée libérée en vertu de la section 2.3, n'est pas considérée comme absente du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures ou, pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 4.1.1, 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.

Personnes employées occasionnelles

6.5.3. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes employées occasionnelles :

Pour avoir droit à un avancement d'échelon, la personne employée occasionnelle doit avoir cumulé 1826.3 heures de service et avoir obtenu à son évaluation du rendement au moins la cote « En développement (D) ».

Aux fins de l'alinéa précédent, les dispositions du 2^e alinéa de l'article 6.5.2 s'appliquent à la personne employée occasionnelle embauchée pour un an ou plus.

Pour la personne employée occasionnelle embauchée pour un an et moins, les dispositions du 2^e alinéa de l'article 6.5.2 s'appliquent, sauf pour les absences prévues à la section 2.3.

Boni pour études de perfectionnement

6.5.4. Une personne employée qui a terminé une année d'études de perfectionnement (450 heures de cours ou 30 crédits) répondant aux conditions énumérées ci-dessous se voit accorder un boni pour études de perfectionnement équivalant à 3.5 % de son taux de traitement.

Ce boni est versé en totalité sous forme de forfaitaire à la première période complète de paie qui suit la date de présentation des pièces justificatives appropriées.

Pour être reconnues aux fins d'un boni pour études de perfectionnement, les études doivent répondre aux conditions suivantes :

- Avoir été complétées avec succès et sanctionnées par une attestation officielle reconnue par le ministre de l'Éducation;
- Être pertinentes en regard des catégories d'emplois existantes à Investissement Québec et ses filiales et constituer un cheminement de carrière pour la personne employée;
- Avoir été terminées et sanctionnées après l'entrée en fonction de la personne employée en autant qu'elles n'ont pas été reconnues lors du classement de celle-ci, et ce, même si plusieurs de ces crédits avaient été obtenus avant l'entrée en fonction;
- Être d'un niveau supérieur à la scolarité prévue aux conditions d'admission de sa catégorie d'emploi;
- Être de niveau universitaire sans égard à la scolarité prévue aux conditions d'admission de sa catégorie d'emploi;

La personne employée en probation peut se voir accorder un boni pour études de perfectionnement seulement si les études de perfectionnement sont directement reliées aux fonctions exercées par celle-ci.

Une personne employée ne peut obtenir un boni pour études de perfectionnement plus d'une fois au cours de sa carrière.

6.6. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

6.6.1. Les parties conviennent que le développement des compétences est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des personnes employées et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

6.6.2. Le Syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des compétences appartient à l'employeur.

6.6.3. L'employeur établit et administre les activités de formation corporative selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques, modalités et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

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

6.6.4. Aux fins de l'application des dispositions de l'article 6.6.1, l'employeur informe le Syndicat par l'entremise du Comité de relations professionnelles du bilan de réalisation du développement des compétences de l'année financière précédente.

Aussi, avant l'approbation du plan de développement des compétences 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. Sur demande, l'employeur en transmet une copie au Syndicat.

6.6.5. La sélection des personnes employées appelées à participer aux divers programmes de développement des compétences 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.

6.6.6. À son retour d'un programme de développement des compétences, la personne employée ne peut se voir confier des attributions autres que celles correspondant à sa catégorie d'emploi au moment de son départ.

6.6.7. La nature des programmes suivis par la personne employée ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de la personne employée.

6.6.8.

a) lorsque la personne employée participe à une activité de développement des compétences se déroulant à l'extérieur de son lieu de travail, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue la journée normale de travail de cette personne employée, les dispositions de la section 4.1. ne s'appliquant pas dans un tel cas, sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail.

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

b) Sous réserve de l'article 6.6.9, si une activité de formation prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, la personne employée qui participe à ce programme bénéficie d'une remise de ce jour férié 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 personnes employées qui suivent une activité de formation, 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 la personne employée est remise à l'employeur.

6.6.9. À la demande de l'employeur, la personne employée appelée à donner, dans l'exercice de ses fonctions, une formation à une ou plusieurs personnes employées, reçoit la prime prévue à l'article 7.3.3 pour le temps de préparation de la formation, le temps de déplacement et la durée de la formation.

6.6.10. La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par une personne employée qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cette personne employée, 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.

Personnes employées occasionnelles

6.6.11. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle.

6.7 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE

6.7.1. Une personne employée peut être appelée par l'employeur à remplacer temporairement pour cause d'absences ou de congés:

- a) Un gestionnaire;
- b) Une personne employée dans une autre unité d'accréditation;
- c) Une personne employée dont la catégorie d'emploi est comprise dans l'unité d'accréditation du Syndicat pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion.

Durant les périodes prévues à a) et c), elle reçoit alors la prime prévue à l'article 7.3.2.

Pour la période prévue à b), les conditions de travail de l'unité d'accréditation où la personne employée effectue le remplacement temporaire s'appliquent. Ces conditions monétaires ne peuvent cependant être moins avantageuses que celles auxquelles la personne employée a droit dans le poste qu'elle occupe normalement.

6.7.2 Une personne employée peut être désignée provisoirement par l'employeur pour occuper un emploi laissé vacant par :

- a) un gestionnaire;
- b) une personne employée dans une autre unité d'accréditation;
- c) une personne employée dont la catégorie d'emploi est comprise dans l'unité d'accréditation du syndicat pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion.

Durant les périodes prévues à a) et c), elle reçoit alors la prime prévue à l'article 7-3.02.

Pour la période prévue à b), les conditions de travail de l'unité d'accréditation où la personne employée effectue la désignation à titre provisoire s'applique. Ces conditions monétaires ne peuvent cependant être moins avantageuses que celles auxquelles la personne employée a droit dans le poste qu'elle occupe normalement.

6.7.3. L'employeur ne peut, durant la période prévue à l'article 6.7.1 et 6.7.2, désigner une autre personne employée ou interrompre cette période dans le seul but d'éviter l'application de l'article 7.3.2.

La durée de la désignation à titre provisoire prévue à l'article 6.7.2 n'excède pas six (6) mois.

6.7.4. Lors d'un remplacement temporaire et d'une désignation à titre provisoire, dans un délai de trente (30) jours de son entrée en fonction, la personne employée peut, à sa demande expresse, être réinstallée à l'emploi qu'elle détenait avant le remplacement temporaire et sa désignation à titre provisoire.

6.7.5. La personne employée désignée selon l'article 6.7.1 et 6.7.2 doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne employée ainsi désignée ne peut agir auprès des personnes employées comme personne représentant l'employeur dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation des personnes employées, dans l'imposition de mesures disciplinaires et dans les cas de rétrogradation et de congédiement administratif au sens de la section concernant les mesures administratives.

Chapitre 7 – Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire

7.1. RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

7.1.1. Aux fins de la convention collective, par traitement, on entend le traitement annuel de la personne employée comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire.

Pour la personne employée à temps partiel ou à temps réduit, ce traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire.

La personne employée occasionnelle dont la durée de l'engagement prévue est inférieure à un (1) an reçoit un traitement majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %) en compensation des congés fériés, des congés de maladie, des congés sociaux et des assurances collectives, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour le temps supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %).

7.1.2. La liste des catégories d'emplois et leurs niveaux de rémunération en vigueur se trouvent à l'Annexe III.

Les échelles salariales apparaissant à l'Annexe IV « Échelles salariales pour les emplois syndiqués techniques et administratifs au 1^{er} avril » seront rajustées, le cas échéant, selon les paramètres découlant des articles 7.1.3, 7.1.4 et 7.1.5.

Taux, échelles salariales et majoration

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

7.1.3. Les taux et échelles² salariales en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2020, d'un pourcentage égal à 2 %³.

Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

7.1.4. Les taux et échelles² salariales en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2018, d'un pourcentage égal à 2 %³.

Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

7.1.5. Les taux et échelles² salariales en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2022, d'un pourcentage égal à 2 %³.

² La majoration des taux et échelles salariales est calculée sur la base du taux horaire.

³ Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes employées hors taux ou hors échelle s'appliquent

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

- 7.1.6. Les taux et échelles² salariales en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2023, d'un pourcentage égal à 1,5 %³ ou selon la même majoration annuelle du taux de traitement négociée entre le gouvernement et le SFPQ si celle-ci est supérieure à cette majoration.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

- 7.1.7. Les taux et échelles² salariales en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2024, d'un pourcentage égal à 1,5 %³ ou selon la même majoration annuelle du taux de traitement négociée entre le gouvernement et le SFPQ si celle-ci est supérieure à cette majoration.

Personnes employées hors échelle

- 7.1.8. Lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne employée est supérieur à celui correspondant au maximum de sa catégorie d'emploi, la personne employée est hors échelle et, ce taux supérieur lui tient de taux de traitement annuel.

La personne employée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles salariales, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle des traitements en vigueur pour sa catégorie d'emploi bénéficie à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa catégorie d'emploi.

- 7.1.9. Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7.1.5 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne employée qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle salariale correspondant à sa catégorie d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée l'atteinte du taux de traitement de cet échelon.

- 7.1.10. La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle salariale correspondant à la catégorie d'emploi de la personne employée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7.1.5 et 7.1.6, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

La somme forfaitaire horaire est versée à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Cette somme forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1/1 826.3) de la somme forfaitaire annuelle prévue.

Rémunération incitative

- 7.1.11. L'employeur se réserve le droit de dégager, annuellement, un pourcentage de la masse salariale (traitements seulement) totale versée aux personnes employées au cours de l'année financière précédant le 1^{er} avril et ce montant est ensuite redistribué entre les personnes employées. Ce dégagement de masse et sa redistribution sont faits en conformité d'une politique de rémunération incitative adoptée par l'employeur et prenant effet à compter du 1^{er} avril sur la base des résultats de l'année financière se terminant au 31 mars. Les montants afférents sont versés sous forme forfaitaire et ne font donc pas partie du traitement de la personne employée.
- 7.1.12. Ni la politique de rémunération incitative ni son application ne peut faire l'objet d'un grief.

7.2. VERSEMENT DES GAINS

- 7.2.1. La paie des personnes employées est versée tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le matin du jour ouvrable précédent.
- 7.2.2. La totalité de la paie de la personne employée 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 la personne employée un état de dépôt lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

- 7.2.3. Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 7.2.2, la personne employée remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique. Ce virement automatique prend effet à la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception du formulaire d'adhésion par l'employeur.
- 7.2.4. La personne employée peut modifier son adhésion en remplissant de nouveau le formulaire. Telle modification prend alors effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur du formulaire.
- 7.2.5. 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 7.2.3.
- 7.2.6. Malgré les articles 7.2.2 à 7.2.4, la personne employée peut, sur demande écrite à l'employeur, recevoir sa paie au moyen d'un chèque, lequel est accompagné d'un bulletin de paie contenant toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

De même, elle peut annuler son adhésion au virement automatique en avisant l'employeur par écrit, telle annulation prenant effet à la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception de l'avis d'annulation par l'employeur. Le cas échéant, les dispositions du premier alinéa redeviennent applicables à compter de cette période de paie; si l'annulation est demandée pour une raison urgente, l'employeur fait diligence.

7.2.7. À la demande de la personne employée, 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 7.2.1 à la personne employée déjà inscrite 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 7.2.1 pour un motif hors de son contrôle.

7.2.8. La nouvelle personne employée ou la personne employée 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 personnes employées peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 7.2.7.

7.2.9. 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.

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

7.2.11. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à la personne employée, porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7.2.8 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 7.2.9 et 7.2.10 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

7.2.12. Le taux horaire de la personne employée s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3).

Le traitement hebdomadaire d'une personne employée s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

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

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

7.2.14. Avant de réclamer d'une personne employée des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé et la consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et la personne employée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de quinze dollars (15 \$) par cent dollars (100 \$) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

Cependant, si la personne employée conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8.1 et 8.2, la somme n'est pas récupérée avant le règlement du grief si la personne employée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne employée, le cas échéant, doit rembourser, selon le présent article, la somme versée en trop laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date de la réclamation par l'employeur jusqu'à la date du début du remboursement.

7.2.15. Malgré l'article 7.2.14 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à une personne employée sont remboursées selon les modalités suivantes :

- Si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8.1.20 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 8.3.21 ou 8.3.28, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

7.2.16. Aux fins de l'application de la présente convention collective, lorsqu'il est référé à des sommes qui portent intérêts suite à un arbitrage, il est entendu que les montants

payables portent intérêt au taux applicable en vertu de l'article 100.12 du Code du travail.

7.3. ALLOCATIONS ET PRIMES

7.3.1. La personne employée requise de demeurer en disponibilité à la demande expresse de l'employeur, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7.2.12 de la convention collective pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

7.3.2. La personne employée appelée par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi tel que prévu aux articles 6.7.1 a) et c) et 6.7.2 a) et c) 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 consécutifs.

Prime de formation

7.3.3. La personne employée appelée par l'employeur à donner une formation, tel que prévu à l'article 6.6.9, reçoit une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son taux de traitement au prorata de la période totale prévue à l'article 6.6.9.

7.4. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION

7.4.1. Les modalités de remboursement des frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont réglementées par les politiques administratives d'Investissement Québec intitulées respectivement « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion ».

7.4.2. L'employeur peut en tout temps modifier ces politiques après en avoir avisé le Syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents » adoptée par le Conseil du trésor et subséquemment modifiée.

7.4.3. Les frais de déplacement engagés par une personne employée qui détient un droit de retour à la fonction publique en vertu de l'article 167 de la *Loi sur l'Investissement Québec*, pour participer à une entrevue à la suite d'une offre affichée d'affectation, de mutation ou de promotion en dehors de son lieu de travail, sont remboursés conformément à la politique mentionnée à l'article 7.4.1 pour autant que cette personne satisfasse aux conditions d'admission et aux exigences du secteur d'activité de l'emploi visé.

7.4.4. À la demande de la personne employée, l'employeur remet un exemplaire des documents « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion ».

7.4.5. En matière de politiques administratives internes relatives aux frais d'assignation, ceux-ci, s'il en est, seront remboursés à la personne employée en fonction des paramètres apparaissant à la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents » adoptée par le Conseil du trésor et subséquemment modifiée.

7.5. FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

7.5.1. La présente section vise toute personne employée qui, en application des sections 5.1 et 5.2, fait l'objet d'un changement de lieu de travail impliquant un changement de domicile.

La personne employée qui répond à une offre affichée d'affectation ou de promotion est réputée agir à la demande de l'employeur et bénéficie également des mêmes droits.

7.5.2. La personne employée doit être avisée de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance.

Cependant, si la personne employée a un enfant à charge résidant chez elle qui fréquente un établissement d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que la personne employée déménage au cours de l'année scolaire, sauf si elle y consent.

7.5.3. La personne employée, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, peut bénéficier des allocations prévues dans la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires » adoptée par le Conseil du trésor et subséquemment modifiée. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de lieu de travail impliquant le changement de domicile.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

Congés avec traitement

7.5.4. Toute personne employée déplacée 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 et retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne employée, pour elle, son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, conformément à la politique administrative « Frais remboursables lors d'un déplacement au Québec » d'Investissement Québec.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même, il peut, sur demande de la personne employée, 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 la personne employée pour son enfant à charge s'il l'avait accompagnée 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 la personne employée, pour elle, 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 « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et la « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » d'Investissement Québec.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut, sur demande de la personne employée, 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 la personne employée pour son enfant à charge s'il l'avait accompagnée lors de son déménagement et de son emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à la personne employée pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagnée.

Les congés octroyés à la personne employée à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour la personne employée qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1,5) pour celle qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

- 7.5.5. L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'Annexe 1 de la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires » adoptée par le Conseil du trésor et subséquemment modifiée, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne employée visée, 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 la personne employée utilise les services d'une firme de déménagement désignée au guide des achats du Centre des services partagés du Québec ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que la personne employée 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 la personne employée qui, en vertu du paragraphe a) de l'article 9 de la « Directive sur les déménagements

des fonctionnaires », a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder elle-même à son déménagement.

7.5.6. L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de la personne employée 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.

Entreposage des meubles

7.5.7. 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 des effets personnels de la personne employée, de son conjoint et de ses enfants à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

7.5.8. L'employeur paie à la personne employée qui a déménagé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires ».

Rupture de bail

7.5.9. À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne employée visée à l'article 7.5.1 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, la personne employée qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la personne employée 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.

7.5.10. Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location ou la cessation du bail sont à la charge de l'employeur si la personne employée choisit de sous-louer elle-même son logement.

Vente et achat de résidence

7.5.11. L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de la personne employée déménagée 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 lieu de travail, à la condition que la personne employée ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue ou que la personne employée 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 engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) Les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;
- d) La taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) Les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

7.5.12. Si la résidence principale de la personne employée déménagée ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à la personne employée ou à son conjoint, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives, 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. 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 maison nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) Les seuls frais de garde de la résidence principale inoccupée suivants :
 - Les frais d'électricité et de chauffage;
 - Les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence;
 - Les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurances 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 par le 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 la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à la personne employée qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires », a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre elle-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

- 7.5.13. L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour conformément à la « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et la « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévue par l'article 7.5.2 lorsqu'il est nécessaire que la personne employée se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de cet avis.
- 7.5.14. 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 la personne employée, de son conjoint et de ses enfants à charge, conformément à la « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et la « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion », et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.
- 7.5.15. Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7.5.13 et 7.5.14, la personne employée doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de la personne employée est établie à partir de son coût de vie normal.
- 7.5.16. Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son conjoint et ses enfants à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de la personne employée 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 et retour;
 - b) Toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

- 7.5.17. Les articles 7.5.11 et 7.5.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie à la personne employée, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa résidence principale ou celle de son conjoint n'est pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée.

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, conformément à la « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et la « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion ».

7.5.18. Les dispositions des articles 7.5.11, 7.5.12 et 7.5.17 ne s'appliquent pas dans le cas du déplacement d'une personne employée exerçant des fonctions 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 la personne employée en cause.

Personnes employées occasionnelles

7.5.19. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des personnes employées occasionnelles, qu'à celles embauchées pour une période d'un (1) an ou plus.

7.5.20. Le régime de frais à l'occasion d'un déménagement prévu à la présente section peut être remplacé par une politique de l'employeur après avoir pris avis du Syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déménagement.

Chapitre 8 – Régimes collectifs

8.1. RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT

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

8.1.2. La personne employée bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) Toute personne employée dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de service reconnu, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cette personne employée;
- b) Toute personne employée 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 service reconnu, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour une personne employée à temps complet, la personne employée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) Toute personne employée dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclue totalement, qu'elle soit ou non assujettie à la présente convention collective.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 4.1.1, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

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

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement la personne employée, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel elle est qualifiée, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne employée, tout en maintenant son traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire. Lorsque la personne employée

doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, elle se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical.

En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de la personne employée, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents », cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, la personne employée qui ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est tenue de se soumettre en vertu des dispositions des sections 8.1 et 8.2, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7.2.14 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8.1.4. À moins que la personne employée n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à 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 la personne employée doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

8.1.5. 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 la personne employée elle-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle la personne employée refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

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

Régime d'assurances

8.1.7. 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 la personne employée, son conjoint ou sa conjointe, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

8.1.8. Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

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

- Le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de sa réserve de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;
- La prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que la personne employée 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 la personne employée 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.

8.1.10. Une entente en application de l'article 8.1.8 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 la personne employée n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne employée cesse d'être un participant;
- e) Dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne employée concernée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne employée, en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne employée 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'assurances lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurances; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du Syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

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

Régime d'assurance vie

- 8.1.11. La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).
- 8.1.12. Le montant mentionné à l'article 8.1.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes employées visées au paragraphe b) de l'article 8.1.2 et pour les personnes employées occasionnelles embauchées pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime d'assurance maladie

- 8.1.13. La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à toute personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants* :

Plan	Santé 1	Santé 2	Santé 3
Individuel	50,00 \$	63,81 \$	76,20 \$
Monoparental	62,00 \$	75,50 \$	94,50 \$
Familial	110,00 \$	134,86 \$	165,14 \$

*Montants par mois

- 8.1.14. Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués à l'article 8.1.13 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 8.1.7, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

- 8.1.15. La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais la personne employée peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'elle établisse qu'elle-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurances comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée 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 (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

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

8.1.16. La personne employée 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 elle était assurée comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurances ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) Qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) Qu'elle 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 employée qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurances, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Régime d'assurance traitement

8.1.17. Sous réserve des dispositions des présentes, la personne employée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 8.1.20 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- Chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
 - La période d'invalidité pendant laquelle la personne employée 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;
 - La personne employée conserve à sa réserve les congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 8.1.20 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 \$) 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 la personne employée 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 la personne employée aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) sont ceux prévus à la section 7.1 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 4.1.5 pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est rajusté conformément aux dispositions de la section 7.1 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au rajustement de la prestation. Il est également rajusté en fonction de l'avancement

d'échelon auquel la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 6.5 sont respectées.

Pour la personne employée occupant un emploi à temps partiel ou visée au paragraphe b) de l'article 8.1.2, 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.

- 8.1.18. À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 8.1.3, la personne employée 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 assujettie au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, la personne employée reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 8.1.17, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, la personne employée 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 8.1.17.

- 8.1.19. Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne employée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et elle demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congé de maladie accumulés, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

La personne employée absente pour l'invalidité est sujette à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8.1.17, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 4.4.1. Si la personne employée est absente pour invalidité

pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8.1.17, elle est réputée absente sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

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

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 8.1.17 signifient des prestations et ne doit être déduite de la réserve de congé de maladie de la personne employée 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 la personne employée bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- La prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues 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 montant brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.17 ne s'applique qu'à compter du moment où la personne employée est reconnue 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, la personne employée rembourse à l'employeur dès

qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8.1.17 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

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

La personne employée bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, la personne employée doit signer les formulaires requis.

8.1.21. Les jours de congé de maladie au crédit de la personne employée à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent à son crédit et, sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

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

8.1.22. Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8.1.17 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8.1.23. Le versement des montants payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement, est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives.

8.1.24. 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.

8.1.25. De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser l'employeur sans délai, lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

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

S'il y a abus de la part de la personne employée, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celle-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'elle est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de la personne employée; 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 la personne employée relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure la personne employée. 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 la personne employée 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 la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et la « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » », cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

- 8.1.26. Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne employée est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa catégorie d'emploi, 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 la personne employée. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et la personne employée.

Si la personne employée est déclarée invalide par le médecin, elle est alors régie par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et, dans ce cas, la personne employée 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 la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la « Politique sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion » et la « Directive sur les frais de déplacement, de représentation et de réunion », cinquante pour cent (50%) de ses frais de déplacement.

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

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

- 8.1.28. S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 9.1.0.

Réserve de congés de maladie

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

Pour la personne employée 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 de ce mois prévu à l'horaire de la personne employée par le nombre d'heures prévu à l'horaire de la personne employée à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne employée a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

La personne employée occasionnelle nommée sur un poste régulier conserve ses congés de maladie accumulés s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne employée occasionnelle et sa nomination sur un poste régulier. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de réserve ne s'applique qu'à la personne employée occasionnelle qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

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

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

- 8.1.31. Au 30 septembre, si la réserve de la personne employée 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 la

personne employée au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

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

Dispositions particulières

- 8.1.32. La personne employée qui est absente sans traitement, suspendue ou mise à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 8.1.17, mais elle conserve les crédits qu'elle avait à son départ.
- 8.1.33. Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8.1.17 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 8.1.34. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 8.1.35. Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée 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 elle participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés maladie de la personne employée permanente

- 8.1.36. L'employeur paie à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté 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 maladie à sa réserve à titre de personne employée. Cette indemnité est calculée sur la base de son traitement applicable au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, la personne employée en probation ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté et dont on met fin à l'emploi avant qu'elle ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'ex-personne employée qui, après son départ, se croit lésée 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.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus

8.1.37. L'article 8.1.36 ne s'applique pas à la personne employée occasionnelle embauchée 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, l'employeur paie, s'il y a lieu à la personne employée occasionnelle embauchée 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 la personne employée au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est également applicable à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus ou à ses ayants droits, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, si la personne employée a au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son départ.

Le premier alinéa ne s'applique pas à la personne employée occasionnelle embauchée 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 de personne employée occasionnelle d'un (1) an ou plus, dans la Société et dans la même catégorie d'emploi. 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 transitoires

8.1.38. Les articles 8.1.39 à 8.1.42 sont des dispositions transitoires applicables à la personne employée à temps complet ou partiel embauchée pour une période d'un (1) an ou plus qui sont en lien d'emploi au 1^{er} avril 2018.

8.1.39. Au 1^{er} avril 2018, la réserve de congés de maladie de la personne employée qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de la personne employée.

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

8.1.40. Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de la personne employée est constituée des jours transférés en vertu des articles 8.1.39 et 8.1.41 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8.1.30.

Personne employée invalide au 1er avril 2018

8.1.41. À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de la personne employée invalide au 1^{er} avril 2018 fait l'objet d'un gel et devient la banque de la personne employée.

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

- 8.1.42. La personne employée invalide au 1^{er} avril 2018 demeure assujettie aux dispositions de la section 8.1.0 de la convention 2012-2017, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 8.1.13 à 8.1.16 de la présente convention s'appliquent à cette personne employée.

8.2. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 8.2.1. La présente section s'applique uniquement à la personne employée qui est, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

- 8.2.2. La personne employée visée 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'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne employée aurait droit durant cette période.
- 8.2.3. Aux fins de l'article 8.2.2, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7.1.0 majoré, le cas échéant, pendant les périodes où elle y a droit, du supplément de traitement prévu à l'article 4.1.5, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales, ainsi que des cotisations versées par la personne employée au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.
- 8.2.4. La personne employée bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputée invalide au sens de l'article 8.1.3 et régie par la section 8.1.0. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Crédits de vacances

Aux fins de l'article 4.4.1 de la convention collective, la personne employée est réputée absente avec traitement;

b) Crédits de maladie

Aux fins de l'article 8.1.29 de la convention collective, la personne employée est réputée absente avec traitement;

c) Assurance traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8.2.2, la personne employée n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve. Toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8.1.17, 8.1.18 et 8.1.20, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence;

d) Recours

La personne employée 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 8.1.25 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de la personne employée. De même, lorsque l'employeur exige que la personne employée se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Droit de retour au travail

8.2.5. La personne employée visée à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de sa catégorie d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8.1.17, doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dispositions générales

8.2.6. Lorsque l'employeur réoriente, pour cause d'invalidité, la personne employée visée à la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, que recevait la personne employée avant sa réorientation ne sont pas réduits.

Dans ce cas, la personne employée se voit attribuer l'échelon de la nouvelle catégorie d'emploi dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur et le taux de traitement correspondant à cet échelon. Si le taux de traitement antérieur de la personne employée est supérieur au taux maximum de l'échelle salariale de sa nouvelle catégorie d'emploi, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

8.2.7. La personne employée visée à la présente section qui, temporairement ne reçoit plus d'indemnités de remplacement du revenu, reçoit si elle en fait la demande à son employeur, les montants d'assurance traitement prévus par l'article 8.1.17, pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 8.1.3. 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 la personne employée tient lieu de la procédure prévue à l'article 8.1.25. Cependant, si le membre du bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de la personne employée, la procédure prévue à l'article 8.1.25 s'applique.

Malgré l'article 7.2.14, dès que, suite à une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne employée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8.1.17, 8.1.18, 8.1.20, 8.2.2, 8.2.3 et 8.2.4 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par l'article 8.2.5.

8.2.8. La personne employée visée à la présente section appelée 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.

Personnes employées occasionnelles

8.2.9. Les dispositions des articles 8.2.1, 8.2.2 et 8.2.3 ne s'appliquent aux personnes employées occasionnelles que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.

8.3. DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

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

8.3.2. 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 le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne employée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où la personne employée 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 la personne employée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

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

8.3.4. L'employeur ne rembourse pas à la personne employée 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*.

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

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

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

Congé de maternité

Principe

8.3.8. La personne 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 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La personne 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 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La personne 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 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La personne employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8.3.38.

La personne employée dont le conjoint décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

8.3.9. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la personne employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la personne 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8.3.10. La personne 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 8.3.15, 8.3.18 ou 8.3.19, selon le cas.

La personne employée qui accouche, alors qu'elle est invalide, au sens de l'article 8.3.3 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8.3.

8.3.11. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 8.3.8. Si la personne 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.

8.3.12. Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne 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.

La personne 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 la personne employée.

Durant ces prolongations, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement. La personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8.3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.43 pendant les semaines subséquentes.

8.3.13. La personne employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 8.3.8 ou 8.3.12 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8.1, en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

8.3.14. Pour obtenir le congé de maternité, la personne 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 la personne employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

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

8.3.15. La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

1. En additionnant :
 - a. Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b. Le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
2. 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.

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne 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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la personne 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 la personne 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, la personne 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.

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

- 8.3.17. Le total des montants reçus par la personne 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 1^{er} alinéa de l'article 8.3.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 8.3.15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au Régime d'assurance-emploi

8.3.18. La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi, a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée selon la formule suivante:

A. Pour Chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante⁵ :

En additionnant :

- a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) 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 1, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. En additionnant :

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

2. En soustrayant de cette somme :

Le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la personne 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.

⁵ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne 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 la personne 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 8.3.16 et 8.3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8.3.19. La personne 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, la personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20, et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 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) Le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

L'article 8.3.17 s'applique à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

8.3.20. Dans les cas visés aux articles 8.3.15, 8.3.18 et 8.3.19 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne 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 la personne 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 considérées 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 (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), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8-2); l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8.3.15, 8.3.18 et 8.3.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne employée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de la personne employée tel qu'il est prévu à l'article 7.1.1.

Ce traitement est rajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 6.5 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la personne employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la personne 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 la personne employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 8.3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne 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 salariale qui lui est applicable.

8.3.21. La personne 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 de situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la personne employée, à l'application de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

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

Affectation provisoire et congé spécial

8.3.22. La personne employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa catégorie d'emploi ou d'une autre catégorie d'emploi, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants:

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

La personne 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 la personne 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 la personne employée.

La personne 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, la personne 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 la personne 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 la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, la personne 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 la personne 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 la personne 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.

Autres congés spéciaux

8.3.23. La personne 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 (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la personne 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, la personne 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 journées ou demi-journées. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Les journées de congé du paragraphe c) ne peuvent être soustraites du calcul de la rémunération incitative.

Congé à l'occasion de la naissance

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

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

Congé de paternité

8.3.25. À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne employée a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et 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 soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Pour les naissances survenues avant le 1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

Pour la personne 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Toutefois, la personne employée 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. Elles ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne employée des droits qui sont prévus à l'article 4.4.05.

8.3.26. La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.43.

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

8.3.27. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, la personne employée, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8.3.15 ou 8.3.18, selon le cas, et les articles 8.3.16 et 8.3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8.3.28. La personne employée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne employée a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

8.3.29. L'article 8.3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8.3.27 et 8.3.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8.3.30. La personne employée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne employée 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.

8.3.31. La personne employée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. Pour les adoptions survenues avant le 1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum cinquante-deux (52) semaines après l'adoption.

Lorsque la personne employée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de

versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

8.3.32. La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31 si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.43.

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

8.3.33. Pendant le congé pour l'adoption prévu à l'article 8.3.31, la personne employée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas des articles 8.3.15 ou 8.3.18, selon le cas, et les articles 8.3.16 et 8.3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

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

8.3.34. La personne employée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne employée a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

8.3.35. L'article 8.3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8.3.27 et 8.3.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

La personne employée 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 8.3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

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

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 8.3.21, sous réserve de l'article 8.3.08.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne employée en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 8.3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque la personne employée se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de la personne employée relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par la personne employée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne employée a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

La personne employée 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.

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

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

Lorsque le conjoint de la personne employée n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8.3.20, la personne employée peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) La personne employée 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 la personne employée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Pour les naissances et les adoptions survenues avant le 1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum soixante-dix (70) semaines après la naissance ou l'adoption. Ce congé sans traitement s'applique à la personne employée qui adopte l'enfant de son conjoint.

La personne employée 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 un congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, un tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8.3.39. Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne employée en congé de paternité ou la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8.3.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

8.3.40. Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8.3.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8.3.38, 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 8.3.56 et 8.3.57.

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

Durant la suspension de son congé, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.43.

8.3.41. Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 8.3.39 ou 8.3.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines restant au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8.3.02.

Avantages

8.3.42. Durant le congé de maternité visé par l'article 8.3.08, les congés spéciaux prévus aux articles 8.3.22 et 8.3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8.3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 et le congé pour adoption prévu

aux articles 8.3.30, 8.3.31 ou 8.3.36, la personne employée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

8.3.43. Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8.3.37, la personne employée accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 8.3.38, la personne employée 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, la personne employée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

La personne employée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 8.1.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

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

La personne 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 8.3.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 8.3.13.

La personne employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne 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.

8.3.45. La personne employée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article

8.3.38. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne 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.

8.3.46. La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 8.3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8.3.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.3.47. Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 8.3.22 ou 8.3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, du congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8.3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, la personne employée reprend son emploi.

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

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Personnes employées occasionnelles

8.3.48. Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes employées occasionnelles, sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- Pour la personne employée occasionnelle embauchée 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 8.3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8.3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8.3.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;

- b) Le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, sa prolongation prévue à l'article 8.3.26, le congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8.3.32 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévus aux articles 8.3.27, 8.3.28, 8.3.33 et 8.3.34 ne s'appliquent pas;
- c) Concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8.3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- d) Les congés spéciaux prévus à l'article 8.3.23 s'appliquent, toutefois, ces congés sont sans traitement;
- e) Les articles 8.3.13, 8.3.29, 8.3.35, 8.3.37 et 8.3.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
- f) L'article 8.3.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

Disposition transitoire

8.3.49. Au moment de la signature de la convention collective, la personne employée visée bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 8.3.15, 8.3.18, 8.3.19, 8.3.27, 8.3.28, 8.3.33 et 8.3.34 de la convention collective 2017-2020 n'est pas visée par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

Chapitre 9 – Règlement de griefs et arbitrage

9.1 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dispositions générales

- 9.1.1. C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.
- 9.1.2. La personne employée accompagnée, si elle le désire, d'un représentant syndical peut avant de soumettre un grief rencontrer l'employeur dans le but de régler le problème ou sa plainte.
- 9.1.3. Toute personne salariée peut soumettre, par écrit, un grief signé par elle, à l'employeur ou à la personne représentant ce dernier, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait, sans toutefois dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief. C'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle la personne employée a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties.

Une copie est transmise par le supérieur immédiat à la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes et par la personne employée au Service des griefs du Syndicat.

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

Le grief doit être signé par la personne employée et doit contenir une description sommaire des faits et le correctif recherché.

L'employeur répond au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant sa réception avec une copie au Syndicat.

L'employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et ce, dans les meilleurs délais afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

À la suite de cette rencontre, l'employeur dispose de trente (30) jours pour communiquer par écrit sa décision et ses motifs de faire droit ou non au grief au conseiller du Comité de griefs.

À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou d'une réponse considérée acceptable par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions de la section 9.2.

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

Les griefs de l'employeur sont soumis à la même procédure en faisant les adaptations nécessaires.

- 9.1.5. Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants dûment mandatés et lie l'employeur, le Syndicat et la (les) personne(s) employée (s) en cause.

- 9.1.6. Au cours de la procédure de règlement des griefs, les deux (2) parties peuvent être assistées de la (des) personne(s) employée (s) concernée(s), ainsi que des témoins nécessaires si elles le jugent utile, et ce, sans perte de traitement, avantages et privilèges.

Dans le cas d'un grief collectif, les deux parties s'entendent sur le nombre de personnes libérées à cette fin.

- 9.1.7. Dans le cas de suspension ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'employeur.

- 9.1.8. Une personne employée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par un supérieur.

- 9.1.9. Un vice de forme dans la formulation du grief n'entraîne pas sa nullité.

- 9.1.10. Malgré toute disposition contraire, toute personne employée qui quitte le service de l'employeur conserve le droit de déposer un grief pour réclamer tout montant qui lui est dû.

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

Tous les jours, sauf le premier, sont comptés, incluant les fériés, les samedis et les dimanches. Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de la personne employée, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

9.2 ARBITRAGE

9.2.1.

- a) Lorsque le Syndicat décide de porter un grief à l'arbitrage, il doit en aviser l'employeur par écrit.

- b) Le Syndicat devra ensuite, dans les trente (30) jours, mandater l'un des arbitres dont les noms apparaissent ci-après et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition :

- [REDACTED] - [REDACTED]
- [REDACTED] - [REDACTED]

- c) Le cas échéant, le Syndicat et l'employeur s'entendent sur le choix d'un arbitre spécialisé pour entendre un grief déposé en vertu de l'article 6.1.3. Si les parties ne peuvent en venir à une entente, l'une ou l'autre peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

9.2.2. Si aucun des quatre (4) arbitres n'est disponible, le Syndicat ou l'employeur peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

9.2.3. L'arbitre décide des griefs, conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.

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

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

9.2.4. C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances, après entente avec les représentants des parties; il a un délai de trente (30) jours civils après la fin de la preuve, pour rendre sa décision à moins, qu'à sa demande, ledit délai ne soit prolongé par les parties.

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que la ou les personnes employées concernées.

Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions sont acquittés à parts égales par les parties.

9.2.5. Dans tous les cas d'adjudication d'une somme d'argent décidée par le Tribunal, celui-ci peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où cette somme est exigible.

Chapitre 10 - Modalités de fonctionnement des listes de rappel

10.1 LISTES DE RAPPEL

Composition de la liste de rappel

10.1.1. La liste de rappel établit l'ordre selon lequel les personnes employées mises à pied sont invitées à occuper à nouveau un emploi.

10.1.2. Les listes de rappel des personnes employées sont établies par catégories d'emplois. Elles doivent indiquer le service reconnu, le rang de chaque personne employée, le lieu de travail, la dernière date de mise à pied ainsi que la date de fin de son droit de rappel.

10.1.3. Lorsqu'en application des dispositions de la présente section l'employeur procède à la détermination du rang des personnes employées dans une liste de rappel, il le fait selon la date à laquelle la personne employée a atteint neuf cent treize (913) heures de service, lorsqu'elle occupe un emploi administratif et mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures de service, lorsqu'elle occupe un emploi technique.

Une fois déterminé, le rang qu'occupe une personne employée ne peut être modifié que lors du retrait du nom d'une personne employée, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Dans un tel cas, les autres personnes employées conservent leur position relative dans la liste de rappel.

10.1.4. Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel existante, le nom d'une nouvelle personne employée ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 10.1.06 s'ajoute à la suite des noms des personnes employées qui y sont déjà inscrites.

10.1.5. L'employeur met à jour les 30 avril et 31 octobre de chaque année les listes de rappel en vigueur et il en transmet une copie au Syndicat.

10.1.6. Le nom d'une personne employée occasionnelle est inscrit sur une liste de rappel si elle répond aux conditions suivantes :

a) Avoir accumulé des périodes de service totalisant au moins (913) heures dans une période de neuf (9) mois consécutifs pour un emploi administratif et (1826,3) heures dans une période de dix-huit (18) mois consécutifs pour un emploi technique dans la même catégorie d'emploi;

b) Avoir fait l'objet d'une évaluation positive.

10.1.7. L'évaluation de la personne employée occasionnelle doit être faite au plus tard au moment où elle atteint la période prévue au paragraphe a) de l'article 10.1.06.

Dans le cas où la personne employée occasionnelle est absente, une copie de son évaluation doit lui être transmise au plus tard dans les trente (30) jours suivant la période prévue au paragraphe a) de l'article 10.1.6.

- 10.1.8. La personne employée occasionnelle est considérée avoir fait l'objet d'une évaluation positive si celle-ci ne lui a pas été remise dans le délai imparti.

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

Le rappel

- 10.1.9. La personne employée occasionnelle sur la liste de rappel est rappelée sur tout emploi occasionnel à la condition que cette personne employée soit classée et qualifiée pour effectuer le travail à accomplir sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à une personne employée régulière.

Lorsque l'employeur procède au rappel des personnes employées occasionnelles sur la liste de rappel, il doit le faire par catégorie d'emploi, en suivant l'inscription sur la liste de rappel visée.

- 10.1.10. À partir des coordonnées fournies par la personne employée sur une liste de rappel et apparaissant à son dossier, l'employeur rappelle la personne employée occasionnelle par téléphone au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle doit se présenter au travail. Il fait au moins deux(2) appels téléphoniques chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. L'employeur confirme le rappel par écrit. La personne employée confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

Modalité d'application de la liste de rappel en emploi

- 10.1.11. Pour faire suite à un rappel au travail, la personne employée occasionnelle est classée au moins à l'échelon qu'elle détenait avant sa dernière mise à pied et au-delà de cet échelon si elle a acquis de l'expérience considérée pertinente durant sa mise à pied.
- 10.1.12. La personne employée occasionnelle travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention collective applicables à la personne employée à temps partiel ou réduit, dans la mesure où elle y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.
- 10.1.13. Lorsque les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes employées occasionnelles, elles doivent à nouveau s'appliquer lors d'une prolongation d'engagement à titre de personne employée occasionnelle, comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption réelle du lien d'emploi entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle peut, à sa demande, n'être remboursée du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

Mise à pied

- 10.1.14. Si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée occasionnelle avant la fin de la période d'emploi déterminée à son engagement, un préavis de deux (2) semaines précisant ses motifs doit être transmis à celle-ci.

La personne employée occasionnelle sur la liste de rappel qui se croit lésée par une telle décision de l'employeur peut soumettre un grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 9.1. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une cause juste et suffisante.

La personne employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou la personne employée dont l'engagement n'est pas renouvelé bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Droit de rappel

- 10.1.15. Une personne employée acquiert, au moment de sa mise à pied, un droit de rappel et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

- 10.1.16. Une première liste de rappel (liste A) est constituée des personnes employées en probation ou régulières qui ont été mises à pied. Les noms y sont inscrits par catégorie d'emploi et par ordre de service reconnu; la personne employée détenant le plus de service reconnu ayant priorité sur les autres.

Une seconde liste de rappel (liste B) est constituée des personnes employées occasionnelles par catégorie d'emploi et par ordre de service reconnu.

- 10.1.17. Pour l'embauche sur un poste de remplaçant, les personnes employées de la liste A ont priorité sur celles de la liste B, tel que prévu par la section 5.2 de la présente convention collective, et ce, en respectant le critère de service reconnu, en autant qu'elles répondent aux exigences du poste.

- 10.1.18. Si deux (2) personnes employées ont le même service reconnu, l'employeur rappelle celle dont la date de la mise à pied est antérieure.

- 10.1.19. Sous réserve des dispositions de l'article 10.1.16, les personnes employées sont rappelées suivant l'ordre du service reconnu indiqué sur la liste de rappel.

10.1.20. La personne employée est replacée sur la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelée au travail conformément à l'un ou l'autre des articles 10.1.09 ou 10.1.10, elle est mise à pied, soit pour manque de travail, soit parce que son engagement prend fin.

Retrait de la liste de rappel

10.1.21. Une personne employée occasionnelle avec droit de rappel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) Après vingt-quatre (24) mois sur la liste de rappel sans avoir été rappelée au travail;
- b) Défaut de confirmer dans le délai imparti son acceptation de se présenter au travail selon les dispositions de l'article 10.1.10;
- c) Défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit;
- d) Après avoir fait l'objet d'un congédiement.

Chapitre 11 – Durée de la convention collective

11.1. À moins de dispositions contraires, la présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2025.

11.2. La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

ANNEXE I : JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
JOUR DE L'AN		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
 VENDREDI SAINT	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	
LUNDI DE PÂQUES	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	
LUNDI QUI PRÉCÈDE LE 25 MAI	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	
FÊTE NATIONALE	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	
FÊTE DU CANADA	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	
FÊTE DU TRAVAIL	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	
FÊTE DE L'ACTION DE GRÂCE	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	
VEILLE DE NOËL	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	
FÊTE DE NOËL	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
LENDEMAIN DE NOËL	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
VEILLE DU JOUR DE L'AN	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	

ANNEXE II : FORMULES D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

TABLEAU 1

FORMULES	NBRE HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	NBRE HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR	NBRE JOURS DE TRAVAIL PAR SEMAINE	DIMINUTION DU TRAITEMENT BRUT ⁶	CONGÉ
RÉDUCTION DU TRAITEMENT ET DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL					
	32 heures	8 heures	4 jours	8,6 %	1 jour par semaine
	30 heures	7,5 heures	4 jours	14,3 %	1 jour par semaine
	28 heures	7 heures	4 jours	20,0 %	1 jour par semaine
	31,5 heures	7 heures	4,5 jours	10,0 %	0,5 jour par semaine
RÉDUCTION DU TRAITEMENT AUX FINS DU CUMUL D'UN CONGÉ COMPENSATOIRE ⁷					
	35 heures rémunérées 32	7 heures	5 jours	8,6 %	18,3 jours par an
	35 heures rémunérées 33,25	7 heures	5 jours	5,0 %	10,6 jours par an

6 La diminution du traitement peut varier compte tenu du choix de la journée de congé hebdomadaire ainsi que des jours fériés et chômés.

7 Le nombre de jours de congé compensatoire peut varier selon la durée de l'entente choisie et en fonction du nombre d'heures non travaillées durant la période (fériés, vacances, maladies et absences sans traitement).

TABLEAU 2 – MALADIE ET VACANCES

HORAIRE DE TRAVAIL	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES		NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS DE MALADIE	
	Octroyés au 1 ^{er} avril sur la base de 7 heures/jour	Disponibles pour utilisation sur la base de l'horaire quotidien	Octroyés annuellement sur la base de 7 heures/jour	Disponibles pour utilisation sur la base de l'horaire quotidien
35 HRES EN 5 JRS	20 jrs x 7 hres = 140 hres	20 jrs de 7 hres	12 jrs x 7 hres = 84 hres	12 jrs de 7 hres
32 HRES EN 4 JRS	19 jrs x 7 hres = 133 hres	16,6 jrs de 8 hres	10,9 jrs x 7 hres = 76,8 hres	9,6 jrs de 8 hres
31,5 HRES EN 4,5 JRS	18,5 jrs x 7 hres = 129,5 hres	18,5 jrs de 7 hres	10,8 jrs x 7 hres = 75,6 hres	10,8 jrs de 7 hres
30 HRES EN 4 JRS	18 jrs x 7 hres = 126 hres	16,8 jrs de 7,5 hres	10,2 jrs x 7 hres = 72 hres	9,6 jrs de 7,5 hres
28 HRES EN 4 JRS	17 jrs x 7 hres = 119 hres	17 jrs de 7 hres	9,6 jrs x 7 hres = 67,2 hres	9,6 jrs de 7 hres
35 HRES RÉMUNÉRÉES 32	19 jrs x 7 hres = 133 hres	20,8 jrs de 6,65 hres	10,9 jrs x 7 hres = 76,3 hres	12 jrs de 6,4 hres
35 HRES RÉMUNÉRÉES 33,25	19,5 jrs x 7 hres = 136,5 hres	20,5 jrs de 6,65 hres	11,4 jrs x 7 hres = 79,8 hres	12 jrs de 6,65 hres

TABLEAU 3 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS
(Exemple : semaine de 32 heures en 4 jours)

OPTION	Semaine pendant laquelle survient un jour férié (congé hebdomadaire le vendredi)					Heures travaillées par semaine	Heures rémunérées par semaine
	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI		
A	F 6,4	T 8	T 8	T 8	(CH) T 8	32	38,4
B	F 6,4	T 8	T 8	T 8	CH 0	24	30,4

TABLEAU 4 – CONGÉ COMPENSATOIRE

Selon cette formule de temps réduit, la personne employée maintient la durée de sa semaine normale de travail tout en étant rémunérée pour un nombre d'heures moindre que le nombre d'heures prévu pour cette semaine de travail. Ceci permet alors d'accumuler un congé compensatoire à même les heures travaillées non rémunérées.

Dans l'exemple qui suit, l'horaire de travail de la personne employée est de trente-cinq (35) heures/semaine. Pour accumuler un congé additionnel, cette personne accepte d'être rémunérée sur une base de trente-deux (32) heures/semaine, les trois (3) heures/semaine « non payées » (0,6 heure/jour) étant accumulées pour être prises en congé compensatoire.

En vertu de cette formule de temps réduit, la personne employée recevrait une rémunération pour 1 669,7/heures/an ou 6,4 heures/jour établie comme suit :

	JOURS	HRES/JR	TOTAL
JOURS OUVRABLES DANS L'ANNÉE	260,9		
JOURS FÉRIÉS (1)	13,0	6,4	83,2
JOURS DE MALADIE UTILISÉS (2)	12,0	6,4	76,8
VACANCES UTILISÉES (3)	21,9	6,4	140,0
JOURS POUR ESTIMATION DU CONGÉ (4)	214,0		
CONGÉ COMPENSATOIRE ESTIMÉ	18,3	6,4	117,2
JOURS TRAVAILLÉS	195,7	6,4	1 252,5
HEURES RÉMUNÉRÉES/AN			1 669,7

1. Le traitement de la personne employée à temps réduit à l'occasion d'un congé férié est égal à 10 % du traitement de la dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Ce traitement ayant été calculé pour soixante-quatre (64) heures (2 semaines de 32 heures), la personne employée aura une rémunération basée sur 6,4 heures pour un (1) jour férié.
2. La personne employée ne peut accumuler d'heures de congé compensatoire durant les heures non travaillées. Comme il faut lui assurer une rémunération sur 6,4 heures/jour ouvrable, sa banque de maladie sera réduite de 6,4 heures par jour d'absence-maladie.
3. On suppose que la personne employée a accumulé vingt (20) jours de vacances de sept (7) heures durant la période de référence, soit avant qu'elle n'adhère au programme de réduction du temps de travail, pour un total de cent quarante (140) heures. Comme on doit lui assurer une rémunération de 6,4 heures par jour ouvrable, elle aura droit à 21,9 jours de vacances de 6,4 heures ($140/6,4 = 21,9$).
4. Si l'on soustrait les jours fériés, les jours de maladie utilisés et les jours de vacances du nombre total des jours ouvrables de l'année, il reste deux cent quatorze (214) jours ouvrables.

Mais on ne connaît pas, à priori, le nombre de jours de congé compensatoire qu'il faut soustraire de deux cent quatorze (214) jours pour obtenir le nombre de jours effectivement travaillés pendant lesquels la personne employée accumule un congé compensatoire.

Pour estimer la durée du congé compensatoire, il s'agit de multiplier ce nombre de deux cent quatorze (214) jours par le pourcentage de réduction du temps rémunéré soit 8,6 % ($3/35$).

La personne employée aurait donc droit à 18,3 jours de congé compensatoire ($214 \times 8,6 \%$) de 6,4 heures pour un total de 117,12 heures ($18,3 \times 6,4$).

**TABLEAU 5 – EXEMPLES DE CALCULS APPROXIMATIFS⁸ DES TRAITEMENTS
APRÈS RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

	35 HEURES TRAITEMENT AVANT RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	33 HEURES 15 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 5 %	32 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 8,6 %	31 HEURES 30 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 10 %	30 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 14,3 %	28 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 20 %
ANNUEL BRUT	24 000,00	22 798,00	21 941,00	21 598,00	20 569,00	19 198,00
BRUT PAR PAIE	919,80	873,81	840,96	827,82	788,40	735,84
NET PAR PAIE	637,24	610,99	592,25	584,74	562,24	532,25
ANNUEL BRUT	26 000,00	24 706,00	23 777,00	23 406,00	22 291,00	20 805,00
BRUT PAR PAIE	996,80	946,96	911,36	897,12	854,40	797,44
NET PAR PAIE	678,96	650,64	630,39	622,31	598,02	565,64
ANNUEL BRUT	28 000,00	26 597,00	25 597,00	25 197,00	23 998,00	22 398,00

⁸ Ces calculs sont effectués selon les déductions de base annuelles (impôts, RRQ, RREGOP, assurance-emploi, cotisations syndicales).

N.B. : Pour les personnes employées cotisant à une autre unité syndicale que le SFPQ ou adhérent à un régime de retraite autre que le RREGOP, les montants nets peuvent varier.

	35 HEURES TRAITEMENT AVANT RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	33 HEURES 15 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 5 %	32 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 8,6 %	31 HEURES 30 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 10 %	30 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 14,3 %	28 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 20 %
BRUT PAR PAIE	1 073,10	1 019,45	981,12	965,79	919,80	858,48
NET PAR PAIE	718,32	689,46	668,23	659,52	633,47	598,73
ANNUEL BRUT	30 000,00	28 506,00	27 434,00	27 005,00	25 720,00	24 005,00
BRUT PAR PAIE	1 150,10	1 092,59	1 051,52	1 035,09	985,80	920,08
NET PAR PAIE	757,93	727,09	705,07	696,25	669,25	632,12
ANNUEL BRUT	34 000,00	32 305,00	31 091,00	30 605,00	29 148,00	27 205,00
BRUT PAR PAIE	1 303,40	1 238,23	1 191,68	1 173,06	1 117,20	1 042,72
NET PAR PAIE	830,42	800,22	777,17	767,22	737,42	697,66
ANNUEL BRUT	36 000,00	36 105,00	34 748,00	34 205,00	32 576,00	30 404,00
BRUT PAR PAIE	1 379,70	1 310,71	1 261,44	1 241,73	1 182,60	1 103,76

	35 HEURES TRAITEMENT AVANT RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	33 HEURES 15 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 5 %	32 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 8,6 %	31 HEURES 30 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 10 %	30 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 14,3 %	28 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 20 %
NET PAR PAIE	864,46	832,58	809,80	800,69	771,07	729,06
ANNUEL BRUT	38 000,00	36 105,00	34 748,00	34 205,00	32 576,00	30 404,00
BRUT PAR PAIE	1 456,70	1 383,86	1 331,84	1 311,03	1 248,60	1 165,36
NET PAR PAIE	898,73	865,22	841,21	831,62	802,80	760,75
ANNUEL BRUT	40 000,00	37 996,00	36 568,00	35 996,00	34 282,00	31 997,00
BRUT PAR PAIE	1 533,00	1 456,35	1 401,60	1 379,70	1 314,00	1 226,40
NET PAR PAIE	932,27	897,46	872,34	862,25	831,99	791,64
ANNUEL BRUT	42 000,00	39 905,00	38 404,00	37 804,00	36 004,00	33 604,00
BRUT PAR PAIE	1 610,00	1 529,50	1 472,00	1 449,00	1 380,00	1 288,00
NET PAR PAIE	965,96	929,65	903,57	893,11	861,43	819,13

	35 HEURES TRAITEMENT AVANT RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	33 HEURES 15 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 5 %	32 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 8,6 %	31 HEURES 30 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 10 %	30 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 14,3 %	28 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 20 %
ANNUEL BRUT	44 000,00	41 796,00	40 225,00	39 596,00	37 710,00	35 196,00
BRUT PAR PAIE	1 686,30	1 601,99	1 541,76	1 517,67	1 445,40	1 349,04
NET PAR PAIE	999,37	961,36	934,22	923,36	890,58	846,36
ANNUEL BRUT	46 000,00	43 704,00	42 061,00	41 404,00	39 432,00	36 804,00
BRUT PAR PAIE	1 763,30	1 675,14	1 612,16	1 586,97	1 511,40	1 410,64
NET PAR PAIE	1 033,07	993,36	965,02	953,68	919,66	873,85
ANNUEL BRUT	48 000,00	45 595,00	43 881,00	43 196,00	41 139,00	38 396,00
BRUT PAR PAIE	1 839,60	1 747,62	1 681,92	1 665,64	1 576,80	1 471,68
NET PAR PAIE	1 066,45	1 025,10	995,55	983,73	948,28	900,92
ANNUEL BRUT	50 000,00	47 504,00	45 718,00	45 004,00	42 861,00	40 003,00

	35 HEURES TRAITEMENT AVANT RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	33 HEURES 15 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 5 %	32 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 8,6 %	31 HEURES 30 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 10 %	30 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 14,3 %	28 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 20 %
BRUT PAR PAIE	1 916,60	1 820,77	1 752,32	1 724,94	1 642,80	1 533,28
NET PAR PAIE	1 100,15	1 057,10	1 026,37	1 014,06	977,16	927,98
ANNUEL BRUT	52 000,00	49 395,00	47 538,00	46 795,00	44 567,00	41 596,00
BRUT PAR PAIE	1 992,90	1 893,25	1 822,08	1 793,61	1 708,20	1 594,32
NET PAR PAIE	1 133,43	1 088,84	1 056,89	1 044,10	1 005,79	954,68
ANNUEL BRUT	54 000,00	51 304,00	49 375,00	48 603,00	46 289,00	43 203,00
BRUT PAR PAIE	2 069,90	1 966,40	1 892,48	1 862,91	1 774,20	1 655,92
NET PAR PAIE	1 164,79	1 120,85	1 087,70	1 074,45	1 034,77	981,63
ANNUEL BRUT	56 000,00	53 195,00	51 195,00	50 395,00	47 995,00	44 795,00
BRUT PAR PAIE	2 146,20	2 038,89	1 962,24	1 931,58	1 839,60	1 716,96

	35 HEURES TRAITEMENT AVANT RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	33 HEURES 15 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 5 %	32 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 8,6 %	31 HEURES 30 MINUTES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 10 %	30 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 14,3 %	28 HEURES TRAITEMENT BRUT RÉDUIT DE 20 %
NET PAR PAIE	1 194,45	1 151,52	1 118,23	1 104,48	1 063,29	1 008,36

ANNEXE III : LISTE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET LEURS NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION AU 1^{ER} AVRIL 2020

NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION	CATÉGORIES D'EMPLOI
10	Technicien spécialisé en informatique niveau 2
10	Technicien spécialisé en financement niveau 2
10	Technicien spécialisé en stratégies et expérience client niveau 2
10	Technicien spécialité en droit niveau 2
9	Technicien spécialité en droit niveau 1
9	Technicien spécialisé en financement niveau 1
9	Technicien spécialisé en informatique niveau 1
9	Technicien spécialisé en stratégies et expérience client niveau 1
9	Technicien spécialisé en environnement de travail
8	Technicien spécialisé en gestion administrative
7	Adjointe exécutive niveau 3
7	Technicien en financement d'entreprises et mesures fiscales
6	Technicien en communications
6	Technicien en infographie
6	Technicien en droit
6	Technicien en informatique
6	Technicien en comptabilité et ressources
6	Technicien en archivistique
5	Technicien en support à la prospection d'investissements
5	Technicien en comptabilité et ressources
5	Technicien en accueil et information
5	Technicien en approvisionnement
5	Technicien en environnement de travail
5	Agent de bureau niveau 3
5	Adjointe niveau 2
4	Adjointe niveau 1
3	-
2	Agent de bureau niveau 2
1	Agent de bureau niveau 1
1	Téléphoniste-réceptionniste
Adjointe niveau 1 Secrétaire – support aux professionnels et aux juristes	Agent de bureau niveau 1 Agent de bureau en environnement de travail
Adjointe niveau 2 Secrétaire de vice-président principal Secrétaire de vice-président Secrétaire- support aux conseils d'administration Secrétaire de direction	Agent de bureau niveau 2 Agent du bureau – budget, comptabilité et trésorerie
	Agent de bureau niveau 3 Agent de bureau – centre d'affaires Agent de bureau spécialisé en comptabilité et trésorerie Agent de bureau – juridique

ANNEXE IV : ÉCHELLES SALARIALES

Échelles salariales pour les emplois syndiqués techniques et administratifs au 1^{er} avril 2020

(2 % de paramétrique)

Niveau de rémunération	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
9	46 175 \$	48 154 \$	50 132 \$	52 112 \$	54 090 \$	56 070 \$	58 049 \$	60 027 \$	62 007 \$	63 985 \$	65 963 \$
8	44 081 \$	45 970 \$	47 859 \$	49 748 \$	51 637 \$	53 526 \$	55 417 \$	57 305 \$	59 195 \$	61 084 \$	62 972 \$
7	42 082 \$	43 886 \$	45 688 \$	47 492 \$	49 295 \$	51 100 \$	52 904 \$	54 706 \$	56 510 \$	58 313 \$	60 117 \$
6	40 659 \$	42 402 \$	44 144 \$	45 886 \$	47 628 \$	49 372 \$	51 114 \$	52 856 \$	54 599 \$	56 341 \$	58 084 \$
5	38 357 \$	40 001 \$	41 645 \$	43 289 \$	44 933 \$	46 577 \$	48 221 \$	49 864 \$	51 508 \$	53 152 \$	54 796 \$
4	35 849 \$	37 768 \$	39 689 \$	41 610 \$	43 530 \$	45 450 \$	47 370 \$	49 291 \$	51 212 \$		
3	33 661 \$	35 463 \$	37 266 \$	39 069 \$	40 873 \$	42 676 \$	44 479 \$	46 283 \$	48 086 \$		
2	32 058 \$	33 775 \$	35 492 \$	37 210 \$	38 926 \$	40 644 \$	42 361 \$	44 080 \$	45 796 \$		
1	30 531 \$	32 166 \$	33 803 \$	35 437 \$	37 074 \$	38 708 \$	40 345 \$	41 980 \$	43 616 \$		

Échelles salariales pour les emplois syndiqués techniques et administratifs au 1^{er} avril 2021

(2 % de paramétrique)

Niveau de rémunération	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10*	47 986 \$	50 337 \$	52 728 \$	55 101 \$	57 443 \$	59 884 \$	62 279 \$	64 770 \$	67 037 \$	69 216 \$	71 223 \$	73 182 \$	75 012 \$
9	47 099 \$	49 117 \$	51 134 \$	53 154 \$	55 172 \$	57 192 \$	59 210 \$	61 227 \$	63 247 \$	65 264 \$	67 283 \$		
8	44 962 \$	46 889 \$	48 817 \$	50 743 \$	52 670 \$	54 597 \$	56 525 \$	58 451 \$	60 378 \$	62 306 \$	64 232 \$		
7	42 924 \$	44 764 \$	46 602 \$	48 442 \$	50 281 \$	52 122 \$	53 962 \$	55 800 \$	57 641 \$	59 480 \$	61 320 \$		
6	41 472 \$	43 250 \$	45 027 \$	46 804 \$	48 581 \$	50 360 \$	52 136 \$	53 914 \$	55 691 \$	57 468 \$	59 246 \$		
5	39 125 \$	40 801 \$	42 478 \$	44 155 \$	45 831 \$	47 508 \$	49 186 \$	50 862 \$	52 538 \$	54 215 \$	55 892 \$		
4	36 566 \$	38 523 \$	40 483 \$	42 442 \$	44 401 \$	46 359 \$	48 318 \$	50 277 \$	52 236 \$				
3	34 334 \$	36 172 \$	38 011 \$	39 850 \$	41 691 \$	43 530 \$	45 369 \$	47 209 \$	49 048 \$				
2	32 699 \$	34 450 \$	36 202 \$	37 954 \$	39 704 \$	41 457 \$	43 208 \$	44 961 \$	46 712 \$				
1	31 141 \$	32 809 \$	34 479 \$	36 146 \$	37 815 \$	39 482 \$	41 152 \$	42 820 \$	44 488 \$				

*** Niveau de rémunération applicable à la signature de la convention collective**

Échelles salariales pour les emplois syndiqués techniques et administratifs au 1^{er} avril 2022

(2 % de paramétrique)

Niveau de rémunération	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10	48 946 \$	51 344 \$	53 783 \$	56 203 \$	58 592 \$	61 082 \$	63 525 \$	66 065 \$	68 378 \$	70 600 \$	72 647 \$	74 646 \$	76 512 \$
9	48 041 \$	50 099 \$	52 157 \$	54 217 \$	56 276 \$	58 336 \$	60 394 \$	62 452 \$	64 512 \$	66 570 \$	68 628 \$		
8	45 862 \$	47 827 \$	49 793 \$	51 758 \$	53 723 \$	55 689 \$	57 656 \$	59 620 \$	61 586 \$	63 552 \$	65 516 \$		
7	43 782 \$	45 659 \$	47 534 \$	49 411 \$	51 287 \$	53 165 \$	55 042 \$	56 916 \$	58 793 \$	60 669 \$	62 546 \$		
6	42 301 \$	44 115 \$	45 928 \$	47 740 \$	49 553 \$	51 367 \$	53 179 \$	54 992 \$	56 805 \$	58 617 \$	60 431 \$		
5	39 907 \$	41 617 \$	43 328 \$	45 038 \$	46 748 \$	48 458 \$	50 170 \$	51 879 \$	53 589 \$	55 299 \$	57 010 \$		
4	37 297 \$	39 293 \$	41 293 \$	43 291 \$	45 289 \$	47 286 \$	49 284 \$	51 282 \$	53 281 \$				
3	35 021 \$	36 896 \$	38 772 \$	40 647 \$	42 524 \$	44 400 \$	46 276 \$	48 153 \$	50 029 \$				
2	33 353 \$	35 139 \$	36 926 \$	38 713 \$	40 498 \$	42 286 \$	44 072 \$	45 860 \$	47 646 \$				
1	31 764 \$	33 466 \$	35 168 \$	36 869 \$	38 571 \$	40 272 \$	41 975 \$	43 676 \$	45 378 \$				

Échelles salariales pour les emplois syndiqués techniques et administratifs au 1^{er} avril 2023

(1,50 % de paramétrique)

Niveau de rémunération	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10	49 680 \$	52 114 \$	54 589 \$	57 046 \$	59 471 \$	61 998 \$	64 477 \$	67 056 \$	69 403 \$	71 659 \$	73 737 \$	75 765 \$	77 660 \$
9	48 761 \$	50 851 \$	52 939 \$	55 030 \$	57 120 \$	59 211 \$	61 300 \$	63 389 \$	65 480 \$	67 568 \$	69 658 \$		
8	46 549 \$	48 545 \$	50 540 \$	52 534 \$	54 529 \$	56 524 \$	58 521 \$	60 515 \$	62 510 \$	64 505 \$	66 499 \$		
7	44 439 \$	46 344 \$	48 247 \$	50 152 \$	52 056 \$	53 962 \$	55 867 \$	57 770 \$	59 675 \$	61 579 \$	63 484 \$		
6	42 936 \$	44 776 \$	46 617 \$	48 456 \$	50 296 \$	52 137 \$	53 976 \$	55 817 \$	57 657 \$	59 496 \$	61 338 \$		
5	40 506 \$	42 242 \$	43 978 \$	45 713 \$	47 449 \$	49 185 \$	50 922 \$	52 657 \$	54 393 \$	56 129 \$	57 865 \$		
4	37 857 \$	39 883 \$	41 912 \$	43 940 \$	45 968 \$	47 995 \$	50 023 \$	52 052 \$	54 080 \$				
3	35 546 \$	37 449 \$	39 353 \$	41 257 \$	43 162 \$	45 066 \$	46 970 \$	48 875 \$	50 779 \$				
2	33 853 \$	35 666 \$	37 480 \$	39 294 \$	41 106 \$	42 921 \$	44 733 \$	46 548 \$	48 361 \$				
1	32 240 \$	33 968 \$	35 696 \$	37 422 \$	39 150 \$	40 876 \$	42 604 \$	44 331 \$	46 058 \$				

Échelles salariales pour les emplois syndiqués techniques et administratifs au 1^{er} avril 2024
(1,50 % de paramétrique)

Niveau de rémunération	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10	50 425 \$	52 896 \$	55 408 \$	57 902 \$	60 363 \$	62 928 \$	65 445 \$	68 062 \$	70 444 \$	72 734 \$	74 843 \$	76 902 \$	78 825 \$
9	49 493 \$	51 614 \$	53 733 \$	55 856 \$	57 977 \$	60 099 \$	62 220 \$	64 340 \$	66 462 \$	68 582 \$	70 703 \$		
8	47 248 \$	49 273 \$	51 298 \$	53 322 \$	55 347 \$	57 372 \$	59 398 \$	61 422 \$	63 447 \$	65 473 \$	67 497 \$		
7	45 106 \$	47 039 \$	48 971 \$	50 904 \$	52 837 \$	54 772 \$	56 705 \$	58 637 \$	60 570 \$	62 503 \$	64 437 \$		
6	43 580 \$	45 448 \$	47 316 \$	49 183 \$	51 050 \$	52 919 \$	54 786 \$	56 654 \$	58 522 \$	60 389 \$	62 258 \$		
5	41 113 \$	42 875 \$	44 637 \$	46 399 \$	48 161 \$	49 923 \$	51 686 \$	53 447 \$	55 209 \$	56 971 \$	58 733 \$		
4	38 425 \$	40 481 \$	42 541 \$	44 599 \$	46 658 \$	48 715 \$	50 774 \$	52 832 \$	54 892 \$				
3	36 079 \$	38 011 \$	39 944 \$	41 876 \$	43 810 \$	45 742 \$	47 675 \$	49 609 \$	51 541 \$				
2	34 361 \$	36 201 \$	38 042 \$	39 883 \$	41 722 \$	43 564 \$	45 404 \$	47 247 \$	49 087 \$				
1	32 724 \$	34 477 \$	36 231 \$	37 983 \$	39 737 \$	41 489 \$	43 243 \$	44 996 \$	46 749 \$				

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

Conditions particulières pour certaines personnes employées du personnel technique et administratif provenant de l'ex-SGF

Les personnes employées visées par la présente lettre d'entente sont :

NOM	POSTE
██████████	Technicienne en infographie
██████████████████	Agent de bureau niveau 3

A. Service reconnu

Les années de service des personnes employées visées par la présente lettre d'entente alors qu'elles étaient à l'emploi de l'ex-SGF sont reconnues comme années de service de l'employeur.

B. Vacances

Les jours de vacances alloués aux personnes employées visées par la présente lettre d'entente alors qu'elles étaient à l'emploi de l'ex-SGF sont reconnus par l'employeur. Lorsque le nombre de jours alloués à une personne employée dépasse le maximum de jours auxquels elle aurait droit en vertu de la présente convention collective, ce nombre de jours de vacances demeurera le même jusqu'à ce que la personne employée ait rattrapé les dispositions de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

Concernant l'attribution d'une banque de congés de maladie aux personnes employées provenant de l'ex-SGF

Les parties conviennent d'attribuer aux personnes employées de l'ex-SGF, en surplus de la réserve pour congés de maladie déjà prévue à l'article 8.1.29 de la présente convention collective, une réserve de congés de maladie additionnelle qui sera établie comme suit à compter du 1^{er} avril 2014.

La réserve est constituée de dix (10) journées par année depuis la date d'embauche à l'ex-SGF jusqu'au 1^{er} avril 2014, de laquelle seront déduits quatre point cinq (4,5) jours par année représentant la moyenne du nombre de jours de congés de maladie utilisés par les personnes employées d'Investissement Québec, étant entendu que cette réserve pour congés de maladie ne pourra toutefois excéder cent trente (130) jours.

Cette réserve additionnelle complémentaire devra être utilisée seulement une fois épuisée la réserve pour congés de maladie prévue à l'article 8.1.29 de la convention collective.

Cette réserve de congés de maladie ne pourra en aucun cas être assujettie à l'application de l'article 4.8.41 et de l'article 1.2 c) de la lettre d'entente numéro 6 de la présente convention collective.

Les personnes visées par la présente lettre d'entente sont :

NOM	POSTE
██████████	Technicienne en infographie
██████████████████	Agent de bureau niveau 3

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

Conditions particulières pour certaines personnes employées provenant de l'ex-SGF considérées hors échelle

Le taux de traitement que la personne employée détenait au moment de la signature de la présente convention collective ne sera pas diminué tant et aussi longtemps que la personne employée occupera le poste qu'elle occupait au moment de la signature de la présente convention collective.

Les personnes visées par la présente lettre d'entente ne pourront être assujetties aux articles 7.1.7 à 7.1.9 inclusivement, jusqu'à ce que leur taux de traitement corresponde au taux de traitement de leur catégorie d'emploi.

Advenant un changement de poste volontaire, le taux de traitement de la personne employée ne pourra excéder le taux de traitement maximum prévu à l'échelle salariale de son nouveau poste. L'application des mesures contenues à la section 5.1 « Surplus d'effectifs » ne saurait être considérée comme étant un changement de poste volontaire.

Les personnes visées par cette lettre d'entente sont :

NOM	POSTE
██████████	Technicienne en infographie

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

Concernant le maintien de l'équité salariale

ATTENDU QUE les salaires des personnes employées sont gérés à partir de la classification des emplois et de la structure salariale ayant fait l'objet d'une entente intervenue entre Investissement Québec et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.

ATTENDU QUE le rangement d'un emploi dans une classe salariale ainsi que le taux de salaire applicable est établi en fonction du pointage d'évaluation des emplois déterminé à partir d'un outil conforme aux exigences de *la Loi sur l'équité salariale*.

ATTENDU QUE la structure salariale négociée est conforme aux résultats de l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisé en date du 31 décembre 2015.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Le maintien de l'équité interne assurera le maintien de l'équité salariale conformément à une méthode individuelle basée sur le rangement des emplois en classes.

Le maintien de l'équité salariale se fera en comité d'équité salariale, selon les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

Modifications au régime de droits parentaux

S'il advenait des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relativement aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux prévus à la section 8.3.

Les parties s'entendent pour apporter toute modification requise afin que les textes reflètent l'accord qui sera convenu entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc. et le Conseil du trésor.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée

La présente lettre d'entente est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018.

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

1. Utilisation de la banque

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

La personne employée 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 8.1.17 de la Convention collective 2017-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8.1.17. Le cas échéant, la personne employée doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8.1.17.

La personne employée bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8.1.19 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 4.6.07 de la convention.

La personne employée 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 4.4 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

1.2. Congé de préretraite

La personne employée 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 4.4.12 de la convention, la personne employée peut anticiper les crédits de vacances qu'elle accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée à la date de son départ à la retraite ;
- c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une personne employée, 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 elle était assujettie 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 4.1.01 de la convention afférente à la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ne s'appliquent plus à la personne employée, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

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

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

La personne employée 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.

La personne employée qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4.8.41 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. La personne employée reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée au 31 mars 2022. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du troisième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la personne employée temporaire, permanente ou occasionnelle d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne employée dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, la personne employée occasionnelle embauchée 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 de personne employée occasionnelle et sa nomination à titre de personne employée permanente, conserve sa banque. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, la personne employée qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

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

3. Dispositions générales

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

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

4. Durée de la lettre d'entente

La présente lettre d'entente prendra fin le 31 mars 2022.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

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

La personne employée 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 6 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée, les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque de la personne employée 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, la personne employée doit acquitter son rachat entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2022.

4. Dispositions générales

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente et ce, jusqu'au 31 mars 2022.

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

5. Durée de la lettre d'entente

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8

HORAIRE D'ÉTÉ

Préambule

La présente entente est mise en vigueur à titre de projet pilote pour la durée de la présente convention collective à la date de sa signature.

Section 1 : Règle de fonctionnement

1. Période visée

L'horaire d'été débute après la Saint-Jean-Baptiste et se termine à la fête du Travail.

2. Application

La présente directive s'applique, sur une base volontaire, à toute personne employée de la Société ayant une semaine régulière de travail de 35 heures.

La personne employée qui souhaite se prévaloir de l'horaire d'été doit en faire part à son gestionnaire avant le 1^{er} juin.

Afin de se prévaloir de l'horaire d'été lui permettant de prendre une demi-journée de congé par semaine, obligatoirement le vendredi après-midi, la personne employée devra effectuer 35 heures par semaine en temps travaillé sur une période de 4 jours et demi et selon les paramètres suivants :

Horaire du temps travaillé

- Un minimum de 7 heures par jour, du lundi au jeudi, entre 8 h et 18 h
- Un minimum de 4 heures le vendredi

3. Principe de la continuité du service

L'application d'un horaire d'été devra faire en sorte que soit toujours maintenue, à la satisfaction de l'employeur, la présence d'un nombre suffisant de personnes employées pour assurer la continuité du service durant les heures officielles d'ouverture des bureaux et répondre aux besoins de l'employeur et de sa clientèle. Le gestionnaire devra au besoin appliquer le principe de rotation dans l'attribution des congés du vendredi.

La personne employée doit toutefois s'engager à se rendre disponible le vendredi après-midi advenant un besoin ponctuel pour la Société ou pour l'application du principe de rotation dans l'attribution des congés. Auquel cas, elle ne sera pas tenue de condenser son horaire de travail de 35 heures sur une période de quatre jours et demi.

4. Heures officielles d'ouverture des bureaux

Les heures officielles d'ouverture des bureaux de Québec et de Montréal sont de 8 h à 17 h. Les heures officielles d'ouverture des bureaux en région sont établies en fonction des besoins de la clientèle.

5. Lien avec la convention collective

L'application de l'horaire d'été est faite en respectant les modalités des conventions collectives d'Investissement Québec.

6. Période du dîner

La période de repas doit obligatoirement être prise du lundi au jeudi et elle est d'une durée d'au moins quarante-cinq minutes. Cette période ne peut être considérée comme du temps travaillé.

7. Jours fériés

Un jour férié représente sept (7) heures en temps travaillé. L'horaire d'été peut s'appliquer lors des semaines comportant un jour férié, soit les semaines du 24 juin et du 1er juillet.

8. Temps supplémentaire

L'application de l'horaire d'été ne génère pas de temps supplémentaire.

Section 2 : Responsabilités des intervenants

Personne employée

- Respecte les termes de la présente entente;
- Se rend disponible lors de l'application de l'horaire d'été advenant un besoin ponctuel de sa direction ou dans l'application du principe de rotation dans l'attribution des congés.

Gestionnaire

- Voit à l'application adéquate et juste de la directive auprès de ses employés;
- Assure une continuité du service à l'intérieur des heures officielles d'ouverture des bureaux.

Direction des relations de travail

Assure le respect de l'application de cette entente.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre Investissement Québec et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc. vaut également pour les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28 septembre 2021



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec Inc.



Guy LeBlanc
Président et directeur général
Investissement Québec



Martine Duchesne
Secrétaire générale du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec Inc.



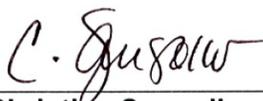
Marie Zakaib
Première vice-présidente, Ressources
humaines et communications internes
Investissement Québec



Claude Tremblay
Conseiller au service de la gestion des
accréditations et de la négociation
Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec Inc.



Sonia Blais
Directrice conseil, Relations de travail
Investissement Québec



Christine Sangollo
Représentante syndicale
Investissement Québec