CONVENTION COLLECTIVE

DU PERSONNEL TECHNIQUE, DE SOUTIEN ET OUVRIER

INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE DU QUÉBEC

2021-2024

Table des matières

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS 1

1-1.00 INTERPRÉTATION 1
1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION 4
1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR 5
1-4.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES 6

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION 11

2-5.00 RÉGIME SYNDICAL 11
2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE 12
2-7.00 RÉUNIONS SYNDICALES 13
2-8.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS MIXTES 13
2-9.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS 18
2-10.00 COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL 19
2-11.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE 21

CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS 22

3-12.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS 22
3-13.00 ARBITRAGE 25

CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES 27

4-14.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES 27

CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE 33

5-15.00 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT 33
5-16.00 ÉVALUATION 38
5-17.00 STATUT DE PERMANENT 39
5-18.00 ANCIENNETÉ 43
5-19.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS 45
5-20.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL 48
5-21.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 52

CHAPITRE 6-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI 54

6-22.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 54
6-23.00 ÉVÉNEMENTS DÉCLENCHEURS DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ 55
6-24.00 PROCESSUS D'APPLICATION DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ 56
6-25.00 STABILITÉ D'EMPLOI, PLACEMENT ET UTILISATION PROVISOIRE 58

CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE 61

7-26.00 SOUS-TRAITANCE 61
7-27.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ 62
7-28.00 VÊTEMENTS SPÉCIAUX 63
7-29.00 AMÉNAGEMENTS PARTICULIERS 64

CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 65

8-30.00 PRESTATION DE TRAVAIL 65
8-31.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT 69
8-32.00 CHARGES PUBLIQUES 79

8-33.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 80
8-34.00 VACANCES....81
8-35.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 86
8-36.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX....88

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS 91

9-37.00 DROITS PARENTAUX 91
9-38.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT....106
9-39.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 122

CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES 126

10-40.00 RÉMUNÉRATION....126
10-41.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 129
10-42.00 ALLOCATIONS ET PRIMES....132
10-43.00 ABROGÉ 135
10-44.00 ABROGÉ 135
10-45.00 VERSEMENT DES GAINS....135
10-46.00 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT 138
10-47.00 FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS 143

CHAPITRE 11-0.00 CONDITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS STATUTS 144

11-48.00 DÉTACHEMENT 144
11-49.00 LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS ET SAISONNIERS....144
11-50.00 ABROGE 148
11-51.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES 149

CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.... 150

12-52.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE....150
12-53.00 DISPOSITIONS TRANSITOIRES....150

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 152

CONCERNANT LES PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INSTITUT....152

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 153

CONCERNANT LES MESURES PERMETTANT À UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL OU SAISONNIER D'ACCÉDER AU STATUT D'EMPLOYÉ PERMANENT 153

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 156

CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE RECONNAISSANCE DE LA STABILITÉ EN EMPLOI 156

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 158

CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE....158

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 159

RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS AINSI QU'À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION....159

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 160

CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME MINISTÉRIEL D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAILCOMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE 160

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 162

CONCERNANT LA SECTION 9-38.00 – RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT ET CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE 162

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 164

PRÉCISANT LES MODALITÉS PARTICULIÈRES APPLICABLES À L'EMPLOYÉ OCCASIONNEL OCCUPANT UN EMPLOI SUR APPEL 164

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 167

COMITÉ AD HOC POUR LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION 167

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 168

CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES 168

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 171

CONCERNANT LA MISE À JOUR DE LA PROCÉDURE INSTITUTIONNELLE PORT ET ACHAT DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET D'ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE 171

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12 172

CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UNE PROCÉDURE SUR LES OUTILS DE COMMUNICATION 172

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 173

CONCERNANT L'HARMONISATION DU RANGEMENT SALARIAL DE LA FONCTION DE TECHNICIEN EN SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS 173

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1 174

CONCERNANT LE RECOURS À UN MÉDECIN CHOISI CONJOINTEMENT PAR LES PARTIES 174

ANNEXE A 175

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 175

ANNEXE B 176

PROCÉDURE D'APPEL DE CLASSEMENT SUITE À UNE INTÉGRATION 176

ANNEXE C 180

STRUCTURE SALARIALE TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2022 POUR LE PERSONNEL SYNDIQUÉ DE L'INSTITUT REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC. (SFPQ) 180

ANNEXE D 181

RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOI 181

ANNEXE I **186**

ÉCHELLES DE TRAITEMENT *186*

ANNEXE II **235**

MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT *235*

INDEX DES MOTS CLÉS

MOTS CLÉS — ARTICLE OU SECTION

A

Absence pour activités mixtes 2-8.09

Absence pour activités syndicales 2-8.01

Absence sans traitement
- 1 an 8-31.01
- pour activités professionnelles 8-31.02
- pour études 8-31.03
- 28 jours 8-31.04
- 1 an par 7 années de service 8-31.05
- temps partiel 8-31.01
- fonder une entreprise 8-31.09
- à traitement différé 8-31.10

Accès à l'égalité en emploi 1-4.01

Accident du travail 9-39.00

Affectation 5-20.06

Affichage d'avis 2-6.02

Aide aux employés 1-4.09

Allocation d'ambiance 10-42.02

Allocation de disponibilité 10-42.01

Allocations diverses 10-42.03

Aménagements particuliers 7-29.00

Ancienneté 5-18.00

Appel de classement ..... Annexe B

Arbitrage 3-13.00

Assignation 10-47.01

Assurance maladie 9-38.14

Assurance traitement 9-38.18

Assurance vie 9-38.11

Attributions 5-20.18

Avancement d'échelon 5-19.01

Avertissement écrit 4-14.02

Avis de mise en disponibilité 6-24.03

B

C

Cession d'une unité administrative 6-23.01, 6-24.01

Certificat médical 9-38.26

Champ d'application 1-2.00

Changement administratif 6-23.01, 6-24.01

Changement technique 6-23.01, 6-24.01

Changement technologique 2-10.04

Charges publiques 8-32.00

Classement 5-15.07

Classification 5-15.01

Comité de relations de travail 2-10.00

Comité de sélection 5-20.15

Congédiement administratif 4-14.09

Congédiement disciplinaire 4-14.23

Congé à l’occasion de la naissance 9-37.24

Congé de maternité 9-37.08

Congé de maternité - prolongation 9-37.38

Congé de paternité 9-37.25

Congé de paternité - prolongation 9-37.38

Congé en vue d'une adoption 9-37.37

Congé pour adoption – enfant autre que celui de son conjoint 9-37.31

Congé pour adoption – enfant de son conjoint 9-37.36

Congé pour adoption - prolongation 9-37.38

Congé pour affaires judiciaires 8-33.00

Congé pour événements familiaux 8-36.00

Congé spécial, présence requise auprès d'un enfant :
- congé d'un an 8-36.10
- congé journalier 8-36.07

Cotisations syndicales 2-5.01

D

Décès 8-36.03

Délégué syndical 2-11.01

Déménagement 8-36.05

Déménagement (frais versés) 10-46.01

Déplacement d'une unité administrative 6-23.01, 6-24.01

Désignation provisoire 5-20.18, 10-42.09

Détachement 11-48.00

Développement des ressources humaines 5-21.00

Discrimination 1-4.15

Disponibilité - événements déclencheurs 6-23.01

Disponibilité - placement des employés 6-25.04

Disponibilité - processus d'application 6-24.01

Disponibilité - identification des employés 6-24.01

Dispositions transitoires 12-53.00

Document de nature syndicale 2-6.03

Dossier personnel 4-14.01

Dotation (processus) 5-20.01

Droits de l'employeur 1-3.01

Droit de rappel - saisonniers 11-49.11

Droit de retour au travail 9-39.05

Droits parentaux 9-37.00

Durée de la convention 12-52.00

E

Échelle de traitement- révision 5-15.06

Égalité en emploi 1-4.01

Employés hors échelle 10-40.09

Employés occasionnels 11-49.00

Employés occasionnels sur appel ..... Lettre d’entente no. 8

Employés saisonniers 11-49.00

Évaluation 5-16.00

Exclusion d'un employé 1-2.03

F

Frais remboursables lors d’un déplacement et autres frais inhérents 10-47.00

G

Grève 1-4.25

Griefs 3-12.00

Griefs collectifs 3-12.05

Griefs (représentant) 2-11.01

Groupe de travail - classification 5-15.02

H

Harcèlement psychologique 1-4.17

Harcèlement sexuel 1-4.16

Heures de début de quarts de travail 8-30.11

Heures de travail 8-30.01

Heures de travail - majoration 8-30.07

Heures de travail - régime d'exception 8-30.03

Heures de travail (régime particulier) 8-30.04

Heures de travail - temps partiel 8-30.01

Heures supplémentaires 10-41.00

Horaires variables 8-30.02

I

Intégration (règles) 5-15.03

Interprétation 1-1.00

Invalidité - définition 9-38.03

J

Jours fériés et chômés 8-35.00

Jours fériés et chômes – occasionnels sur appel ..... Lettre d'entente numéro 8

Jours fériés - liste ..... ANNEXE "A"

Juré 8-33.00

L

Langue de travail 1-4.26

Liste de rappel – saisonniers 11-49.04

Locaux (usage pour fins de réunion) 2-7.00

Lock-out 1-4.25

M

Maladies professionnelles 9-39.00

Mariage 8-36.01

Mesures administratives 4-14.00

Mesures disciplinaires 4-14.21

Modifications aux conditions de travail 1-3.06

Montants versés en trop 10-45.12

Mouvements de personnel 5-20.00

Mutation 5-20.07

P

Période de repas 10-41.06

Période de repos 8-30.09

Permanent 5-17.01

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

Préavis - mise à pied 11-49.02

Prêt de service 11-51.00

Prime de chef d'équipe 10-42.08

Prime de fin de semaine 10-42.07

Prime de nuit 10-42.06

Prime de remplacement temporaire 10-42.09

Prime de soir 10-42.05

Programme d'accès à l'égalité 1-4.01

Programme d'aide aux employés 1-4.09

Promotion permanent 5-20.10

Promotion - saisonniers 11-49.14

R

Rappel au travail – saisonniers 11-49.12

Reclassement 4-14.19

Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi 10-40.13

Relevé provisoire 4-14.03

Remboursement de montants payés en trop 10-45.12

Remplacement temporaire 5-20.18, 10-42.09

Rémunération 10-40.00

Renseignements au syndicat 2-5.09

Réorientation professionnelle 4-14.17

Représentant à la prévention 7-27.01

Représentant de griefs 2-11.01

Réprimande 4-14.23

Responsabilités de l'employeur 1-3.02

Rétrogradation 4-14.07

Réunions syndicales 2-7.00

S

Saisonnier 11-49.04

Santé et sécurité 7-27.00

Sécurité d'emploi 6-22.00

Semaine de travail 8-30.01

Sous-traitance 7-26.00

Stabilité d'emploi 6-25.00

Stage probatoire 5-17.01

Statut de permanent 5-17.00

Suspension 4-14.23

T

Tableaux d'affichage 2-6.01

Taux et échelles de traitement ..... Annexes I et II

Téléphone 10-42.03

Témoin 8-33.00

Temporaires 5-17.01

Traitement 10-40.00

Transmission de documents 2-9.00

Travail sur corde 10-42.03

U

Utilisation provisoire d'employés temporaires 5-17.14

V

Vacances 8-34.00

Versement des gains 10-45.00

Vêtements spéciaux 7-28.00

Violence physique 1-4.18

Virement automatique de la paie 10-45.03

CHAPITRE 1-0.00
GÉNÉRALITÉS

1-1.00 Interprétation

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

a) CONJOINT :

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

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

ii) malgré le sous-paragraphe *i)*, aux fins des sections 8-36.00, 9-37.00, 9-38.00, 10-43.00 et 11-50.00 on entend par conjoint, les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent ;

b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

b) EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures pour le personnel technique et de soutien ou de trente-huit heures trois quarts (38,75) pour le personnel ouvrier ;

c) EMPLOI À TEMPS PARTIEL : pour le personnel technique et de soutien, un emploi pour lequel les services sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures, mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quatorze (14) heures ;

Pour le personnel ouvrier, il s'agit d'un emploi pour lequel les services sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-huit heures trois quarts (38,75), mais comportant, sauf dans les cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quinze heures et demie (15,5) ;

d) EMPLOI SAISONNIER : un emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois consécutifs et d'au plus dix (10) mois consécutifs ;

e) EMPLOI VACANT : un emploi de la catégorie des emplois du personnel technique, de soutien et ouvrier faisant partie de l'effectif régulier autorisé et sur lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que l'employeur décide de combler de façon permanente ;

f) EMPLOYÉ : un employé ou une employée qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective ;

g) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé tel qu'il est défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace ;

h) EMPLOYÉ PERMANENT : un employé qui a réussi son stage probatoire, qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire de deux (2) ans ;

i) EMPLOYÉ SAISONNIER : un employé occasionnel dont le nom apparaît sur une liste de rappel des employés saisonniers prévue à l'article 11-49.04 ;

j) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire de deux (2) ans ;

k) EMPLOYÉ OUVRIER *:* un employé qui occupe un emploi de la classe du personnel ouvrier;

l) EMPLOYÉ TECHNIQUE ET SOUTIEN *:* un employé qui occupe un emploi de la classe du personnel technique ou de soutien ;

m) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :

— un employé qui occupe un emploi à temps partiel ; ou

— un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective ; ou

— un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé en préretraite graduelle, l'employé en retraite progressive ou l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou

— un employé en préretraite graduelle ; ou

— un employé en retraite progressive ;

n) EMPLOYEUR : L'Institut de technologie agroalimentaire du Québec ou sa représentante ou son représentant désigné(e), selon le Plan de subdélégations de pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines ;

o) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative**,** ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

— être âgé de moins de dix-huit (18) ans ; ou

— être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ; ou

— quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date ;

p) FUNÉRAILLES : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques ;

q) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h ;

r) L'INSTITUT : l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec ;

s) QUART DE TRAVAIL : période de travail d'un ou plusieurs employés d'une unité administrative dont l'activité productive est divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps successifs, consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre (24) heures d'une journée;

t) SANS PERTE DE TRAITEMENT : sans restreindre la portée du paragraphe *b)* de l'article 7-27.01, on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;

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

v) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue de la présente unité d'accréditation et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé ;

w) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. ;

x) TAUX DE TRAITEMENT : corresponds au taux de salaire des employés ouvriers et échelles de traitement des employés technique et de soutien.

y) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00.

1-1.02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la présente convention collective ont le sens que leur donnent les directives et règlements découlant de la *Loi sur la fonction publi*que ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

1-1.03 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

1-2.00 Reconnaissance et champ d'application

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de toutes les personnes employées couvertes par l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail sauf :

a) les personnes exclues en vertu du paragraphe l) de l'article 1 du Code du travail.

1-2.02 La présente convention collective s'applique aux étudiants et aux stagiaires embauchés en vertu de la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace dont les tâches principales et habituelles de l'emploi qu'ils occupent relèvent de son champ d'application prévu à l'article 1-2.01.

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

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

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

À la demande du syndicat, l'employeur procède à une mise à jour annuelle des employés exclus de l'unité de négociation.

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement.* ou tout autre document institutionnel qui le remplace.

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

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

1-3.06 Lorsqu'un employé est requis de comparaître devant le comité de discipline de l'ordre professionnel auquel il appartient, pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.

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

L'employé rembourse les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve faite devant le comité révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour l'assister s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

Employés occasionnels ou saisonniers

1-3.08 Les dispositions de l'article 1-3.07 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

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

Accès à l'égalité en emploi

1-4.01 Lorsque l'employeur décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité ou de modifier un programme existant pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par l'entremise du comité mixte des programmes d'accès à l'égalité en emploi prévu à l'article 1-4.03.

1-4.02 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants :

- les objectifs poursuivis ;
- les mesures de correction ;

— un échéancier de réalisation ;
— les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-4.03 Les parties forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, un comité mixte composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de discuter des programmes existants, des projets de programmes ou des modifications aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.

1-4.04 Le comité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

1-4.05 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu à l'article 1-4.03 les données dont il dispose concernant notamment le bilan général pour l'ensemble de l'Institut de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, les projets, politiques, directives et les modifications aux programmes existants.

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

1-4.06 L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il consulte le syndicat, par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03, sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés visés. De plus, l'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.

1-4.07 L'employeur fournit, le cas échéant, aux membres syndicaux du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03, le plan d'action en matière d'accès à l'égalité en emploi dans l'Institut, les résultats présentés dans le rapport annuel de gestion en matière de diversité et les conditions d'admissibilité aux divers programmes.

1-4.08 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Programme d'aide aux employés

1-4.09 L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03 sur le programme d'aide qu'il entend mettre en place.

1-4.10 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts ;

b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus ;

c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.

1-4.11 En application des articles 1-4.09 et 1-4.10, l'employeur consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03 aux fins de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés. L'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux employés.

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

1-4.12 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

1-4.13 L'employeur fournit au syndicat, par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.01, le bilan général annuel dont il dispose pour l'ensemble de l'Institut de l'application des programmes d'aide aux employés.

1-4.14 À moins d'un consensus à l'effet contraire lors de la rencontre entre les parties, le témoignage d'une personne-ressource, désignée par l'employeur aux fins du programme d'aide, ne peut être requis au sujet d'informations confidentielles recueillies auprès de l'employé qui utilise le programme d'aide.

Pratiques interdites

1-4.15 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un employé, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

Harcèlement sexuel

1-4.16 En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

Harcèlement psychologique

1-4.17 Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail*.

Violence physique

1-4.18 La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

1-4.19 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**,** de violence physique ou verbale en provenance de toute personne.

L'employeur et le syndicat discutent au comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03 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 ou de harcèlement psychologique ou de violence physique

1-4.20 Lorsqu'il est porté à la connaissance de l'employeur un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Lorsque l'employeur traite de la plainte d'un employé, il doit 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

1-4.21 Lorsque l'employeur reçoit une plainte d'un employé qui vise uniquement le harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

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

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

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

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

1-4.22 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à l'article 3-12.04, 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 prévu à l'article 3-12.04 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et le syndicat peut remplacer le conseiller syndical prévu au deuxième alinéa de l'article 2-8.05 par un comité syndical ad hoc formé de deux (2) personnes.

1-4.23 Le grief prévu à l'article 1-4.22 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 3-13.00.

1-4.24 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

1-4.25 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :

a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;

b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des employés ;

c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe *b)*.

Langue de travail

1-4.26 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

1-4.27 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

1-4.28 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites ; ces cours sont aux frais de l'employeur.

CHAPITRE 2-0.00
VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

2-5.00 Régime syndical

Cotisation

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

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

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

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

2-5.05 Dans les quinze (l5) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci remet au syndicat le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le numéro d'employé, le mois et l'année de naissance, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, le centre de responsabilité et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

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

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

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

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

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

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

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

Renseignements au syndicat

2-5.09 L'employeur fournit au syndicat, à tous les mois, la liste des employés visés au paragraphe *a)* de l'article 1-2.01 et à l'article 1-2.02.

Cette liste, accompagnée de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, classement, statut d'emploi, adresse du lieu de travail, service ou centre de responsabilité de l'employé.

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

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

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

2-6.00 Droit d'affichage

2-6.01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils sont situés sont établis sur recommandation du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03.

2-6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndicale signés par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.

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

2-7.00 Réunions syndicales

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

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

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

Activités syndicales

2-8.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut, aux conditions édictées à la présente section, obtenir un permis d'absence pour :

a) participer aux activités syndicales suivantes et autres activités similaires :

- le congrès du S.F.P.Q.;
- les réunions des Forums et du Conseil syndical du S.F.P.Q.;
- les réunions de l'Exécutif national du S.F.P.Q., à titre de membre, s'il ne s'agit pas d'un employé libéré à temps complet pour la durée de son mandat en application de l'article 2-8.05;
- les réunions des assemblées régionales;
- les réunions des exécutifs régionaux;
- les réunions des dirigeants, directeurs et délégués;
- les réunions du Comité des structures du S.F.P.Q., à titre de membre;
- les réunions du Comité national de surveillance du S.F.P.Q., à titre de membre;
- les réunions du Comité national des femmes, à titre de membre, et les réunions des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes et locales à la condition féminine;
- les réunions du Comité des statuts;
- les réunions du Comité national des jeunes, à titre de membre;
- les réunions du Comité d'élection du S.F.P.Q., à titre de membre;
- les réunions du Conseil de négociation.

b) accompagner, à titre de délégué syndical ou représentant de griefs de section, un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions et ce, devant les instances suivantes :

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

2-8.02 Sauf pour l'employé libéré à temps complet pour la durée de son mandat en raison des fonctions qu'il occupe au syndicat, la durée totale des absences permises à un même employé, au cours de la période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, pour participation aux activités énumérées aux articles 2-8.01 et 2-8.03 ne peut excéder:

a) quarante-cinq (45) jours pour l'employé qui est membre du comité national de surveillance, maximum trois (3) employés, membre du comité national des femmes, maximum cinq (5) employées, ou membre du comité national des jeunes, maximum trois (3) employés. L'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes du syndicat, maximum une (1) employée, a droit à dix (10) jours additionnels afin d'assumer son mandat;

b) trente-cinq (35) jours pour l'employé non visé par le paragraphe *a),* mais qui est membre du comité des statuts ou du comité des élections ou qui agit à titre de dirigeant ou directeur d'une section locale ou à titre de formateur régional ou pour l'employée qui agit à titre de représentante régionale ou représentante régionale adjointe ou responsable locale à la condition féminine;

c) vingt (20) jours pour l'employé non visé par les paragraphes *a)* ou *b).*

Pour l'employé qui, au 1er avril, est à temps partiel, le quantum de libération pour les 12 mois qui suivent est établi comme suit :

— pour l'employé dont la semaine normale de travail, au 1er avril, est à plus de 25 % du temps complet, les quanta aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus sont réduits proportionnellement à son horaire de travail moyen des vingt (20) dernières semaines par rapport à l'horaire de travail de l'employé à temps complet;

— pour l'employé dont la semaine normale de travail est, au 1er avril, de 25 % ou moins du temps complet, aucune absence n'est permise.

Les journées d'absences d'un membre du Forum et du Conseil syndical pour participer aux réunions de ces instances ne comptent pas dans le calcul du maximum de jours d'absence accordés.

2-8.03 Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours de formation syndicale et sous réserve des conditions prévues aux articles 2-8.04 et 2-8.12, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour donner ou suivre ce cours de formation syndicale.

2-8.04 Le permis d'absence prévu aux articles 2-8.01 à 2-8.03 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes *a), b)* et *c)* sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les attributions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

a) la demande doit être faite par écrit à l'employeur, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Pour l'employé à temps partiel, le délai est de cinq (5) jours;

b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.

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

2-8.05 Les employés agissant à titre de membres de l'exécutif national du syndicat et à titre de représentants régionaux, étant dans l'incapacité de remplir leurs attributions régulières en raison des fonctions qu'ils occupent au syndicat, sont libérés à temps complet pour la durée de leur mandat.

En plus des employés affectés aux fonctions syndicales ci-dessus énumérées, l'employeur libère à temps complet, pour la durée de leur mandat, un maximum de deux (2) employés permanents provenant de l'unité de négociation désignés par le syndicat pour agir à titre de conseillers syndicaux

Pour les deux (2) conseillers syndicaux libérés en vertu du deuxième (2e) alinéa, le syndicat identifie ceux qui agissent :

a) à titre de conseillers syndicaux à la direction des recours syndicaux et des relations de travail ou pour agir à titre de conseillers syndicaux au Service de la classification, mouvement de personnel et équité salariale aux fins de l'application des conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers.

b) à titre de conseillers syndicaux aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et la sécurité du travail des employés visés par les conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers.

Les conditions de travail applicables aux employés libérés à temps complet pour exercer des fonctions syndicales sont celles prévues à l'entente administrative convenue entre les parties. Pendant la libération, le syndicat assume l'entière responsabilité du versement de la rémunération et des avantages sociaux afférents.

Pour les employés libérés en vertu du paragraphe a), l'employeur verse bi-annuellement au syndicat une indemnité équivalant au traitement brut qu'aurait reçu l'employé n'eût été sa libération et un montant correspondant à quinze (15 %) du traitement brut en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux, le tout conformément aux modalités prévues à l'entente administrative conclue entre les parties.

Les employés libérés et le syndicat doivent donner respectivement à l'employeur, un avis d'au moins deux (2) semaines avant leur libération et un avis d'au moins deux (2) semaines avant de revenir au travail.

Les libérations syndicales à temps complet sont d'une durée minimale de quatre (4) mois.

Lorsque le syndicat décide de remplacer un employé libéré à temps complet qui est absent, la libération additionnelle due à ce remplacement fait partie du quantum maximal de libérations syndicales et est assujettie à la durée minimale prévue à l'alinéa précédent.

Au terme de sa libération, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres du port d'attache qu'il détenait au moment de sa libération, avec les mêmes avantages y compris le traitement auquel il aurait eu droit, n'eût été sa libération. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait 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.

2-8.06 Pour toutes les absences ou libérations accordées en vertu des articles 2-8.01 à 2-8.04, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sous réserve du remboursement par le syndicat du traitement brut des employés et d'un montant correspondant à 15 % du traitement brut en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux, pour la durée correspondant à leur absence ou à leur libération et lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires.

2-8.07 Le remboursement prévu à l'article 2-8.06 sera payé dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 2-8.06 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe *c)* de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter du quarante-cinquième (45e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-8.08 Le syndicat fournit sans délai à l'employeur, sous la signature de son secrétaire :

a) la liste des employés visés par l'article 2-8.05;

b) la liste des membres des Forums, de son Conseil syndical, de son Conseil de négociation et des délégués à un congrès;

c) la liste des membres du Comité national des jeunes, du Comité national des femmes, des autres comités mentionnés à la présente section et de tout autre comité similaire ainsi que la liste des formateurs régionaux;

d) le nom de l'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes;

e) la liste des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes à la condition féminine.

De même, il fournit sans délai à l'employeur, sous la signature de son secrétaire :

a) la liste des dirigeants des sections locales et la liste des responsables locales à la condition féminine ;

b) la liste des délégués syndicaux et des représentants de griefs de section.

Les listes prévues au présent article doivent indiquer le nom des personnes visées, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

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

Activités mixtes

2-8.09 L'employé qui est membre d'un comité mixte prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention est considéré au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité et a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour effectuer un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

2-8.10 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.09 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit, en compensation pour les heures effectivement travaillées, la rémunération prévue à l'article 10-41.01.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.09 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

2-8.11 Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

Durée d'absence

2-8.12 Aux fins de participer aux rencontres mentionnées à la présente section, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :

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

b) la durée de la rencontre;

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

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

Malgré ce qui précède, le temps de déplacement maximum prévu aux paragraphes *a)* et *c)* est déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus pour la région administrative du Bas-Saint-Laurent, sans excéder la durée réelle du déplacement.

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

2-8.13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées, sous réserve des particularités suivantes :

— pour l'employé saisonnier à temps complet, le nombre maximum de jours d'absence pour activités syndicales s'obtient en multipliant par deux (2) le nombre de mois complets prévus comme période d'emploi sur sa liste de rappel, sans toutefois dépasser vingt (20) jours; pour l'employé saisonnier à temps partiel dont l'horaire normal, au 1er avril, est à plus de 25 % du temps complet, ce quantum est réduit proportionnellement à son horaire de travail moyen au cours des vingt (20) dernières semaines incluses à ses périodes effectivement travaillées par rapport à l'employé saisonnier à temps complet.

— les dispositions de l'article 2-8.03 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui est nommé ou élu à titre de délégué syndical ou de représentant de griefs de section tel que le prévoit l'article 2-11.01.

— les dispositions de l'article 2-8.05 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier. Ainsi, si un employé occasionnel ou saisonnier est nommé à l'une des fonctions syndicales prévues à cet article, il doit démissionner. Toutefois, dans le cas de l'employé saisonnier, si l'occupation de cette fonction n'excède pas quarante-huit (48) mois consécutifs, l'employé pourra être réinscrit sur sa liste de rappel, à la suite des noms qui y sont déjà inscrits, si telle liste de rappel est toujours existante. L'employé est alors considéré avoir complété la période de soixante (60) jours de travail effectif.

2-9.00 Transmission de documents

2-9.01 Toute directive ou politique relative à la présente convention collective émise par l'employeur et tout document relatif à la présente convention collective émis par la direction des ressources humaines de l'Institut à l'intention des employés sont transmis au syndicat.

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

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

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

L'employeur rend accessible à chaque employé la directive de classification concernant sa classe d'emploi, le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique,* la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*, la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents,* la *Directive concernant la période continue d'emploi aux fins de l'obtention du statut de fonctionnaire permanent dans la fonction publique,* la *Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel, et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique*, le *Règlement concernant le processus de qualification et les personnes qualifiées* et le *Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique* ou tout autre document institutionnels qui les remplacent. Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent alinéa.

L'employeur rend accessible à chaque nouvel employé tout document explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

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

2-9.04 Tous les renseignements personnels confidentiels émanant des directions des ressources humaines ou financières sont acheminés aux employés de façon à protéger la confidentialité des informations.

2-10.00 Comités de relations de travail

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

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

a) étudie les problèmes relatifs à la présente convention collective qui concernent l'ensemble ou une partie importante des employés. Notamment, il discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés et du sujet de la sous-traitance;

b) fait des recommandations aux parties;

c) fait des recommandations à l'employeur sur les projets de règlement ou directive affectant les employés.

2-10.03 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité de relations de travail composé d'au plus six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employés désignés par le syndicat, dont au moins trois (3) employés permanents. Chaque partie détermine son porte-parole et son secrétaire aux fins du comité. Parmi les trois (3) membres représentant chacune des parties, deux (2) membres pour chaque partie peuvent être désignés ad hoc à l'occasion de problèmes particuliers ou, le cas échéant, pour discuter de problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques. Dans ce dernier cas, le syndicat peut désigner un (1) membre additionnel à ceux déjà désignés précédemment.

Dans le but de favoriser de saines relations patronales syndicales, le comité :

a) étudie des problèmes particuliers à l'Institut concernant les conditions de travail;

b) fait des recommandations à l'employeur lorsque les problèmes étudiés peuvent avoir une incidence sur d'autres unités administratives;

c) discute des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques et fait des recommandations à l'employeur ;

d) discute des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille ;

e) discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés ;

f) discute des sujets expressément prévus aux articles 1-4.06, 1-4.07, 1-4.09, 1-4.19, 2-6.01, 5-16.07, 5-21.04, 7-26.02 et 8-30.02 ;

g) les nouveaux modes de prestation de travail.

2-10.04 Aux fins de la présente convention collective, un changement technologique signifie un changement apporté aux opérations par l'introduction ou l'ajout de machinerie, d'équipement ou d'appareil, ou leur modification, ayant pour effet de mettre en disponibilité un ou plusieurs employés ou de modifier de façon significative les tâches d'un groupe important d'employés d'un ou de plusieurs services.

Par service, on entend le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur hiérarchique.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un changement technologique, il doit en informer le syndicat au moins soixante (60) jours avant son implantation.

L'avis contient, entre autres, la nature du changement, les modalités relatives à la date prévue de l'implantation du changement, le nombre et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés.

2-10.05 Les séances des comités prévus à la présente section ont lieu à des dates convenues entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et ils adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour ainsi qu'un exposé sommaire des sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est fait conjointement par les secrétaires et transmis aux membres.

Lorsque les membres des comités exercent leurs fonctions dans des ports d'attache différents, l'employeur évalue l'opportunité d'un déplacement et, dans la mesure du possible, favorise l'utilisation de la visioconférence pour la tenue des séances. De plus, l'employeur permet, lors de la rencontre préparatoire syndicale, l'utilisation des moyens technologiques lorsque ceux-ci sont disponibles.

2-10.06 Toutefois, les séances du comité de relations de travail prévues à l'article 2-10.03 aux fins d'étudier l'un ou l'autre des sujets mentionnés à l'article 8-30.02 ou au paragraphe *c)* de l'article 2-10.03, doivent avoir lieu dans les soixante (60) jours de la demande du responsable du syndicat.

Employés occasionnels ou saisonniers

2-10.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier, à l'exception des dispositions des articles 2-10.03, 2-10.04, 2-10.05 et 2-10.06 qui s'appliquent à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

2-11.00 Représentation syndicale

2-11.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de délégué syndical et de représentant de griefs de section pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 3-0.00. Il peut également nommer ou élire des employés temporaires, à la condition que ceux-ci aient complété leur stage probatoire.

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

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

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

Cependant, pour l'application de la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

2-11.03 Le champ d'action de chaque délégué syndical et de chaque représentant de griefs de section tient compte des lieux de travail et des unités administratives et correspond autant que possible à la structure administrative de l’Institut. Les parties reconnaissent qu'en certains cas l'employé peut agir comme délégué syndical ou comme représentant de griefs de section dans un emploi de la catégorie des emplois de la présente convention collective.

Sous réserve de 2-11.05, un représentant de griefs de section peut assister tout employé de sa section à l’Institut n’ayant pas de délégué syndical disponible sur place, en autant qu’il obtienne au préalable l’autorisation de l’employeur de cette unité administrative pour accéder au lieu de travail.

2-11.04 Un délégué syndical et un représentant de griefs de section doivent, autant que possible, faire partie du groupe d'employés compris dans leur champ d'action.

2-11.05 Un délégué syndical ou un représentant de griefs de section peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, incluant le temps de déplacement, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de l'employeur après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué ou le représentant de griefs de section doit informer son employeur de son retour au travail.

2-11.06 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical ou un représentant de griefs de section, qui doit rencontrer un employé, puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

Employés occasionnels ou saisonniers

2-11.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions des articles 2-11.01 à 2-11.06 qui s'appliquent, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

CHAPITRE 3-0.00
RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-12.00 Procédure de règlement de griefs

Dispositions générales

3-12.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

Aux fins du présent chapitre, les signatures peuvent être apposées de manière électronique sur les formulaires.

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

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

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

Présentation du grief

3-12.04 L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat et en transmet une copie au comité de griefs du syndicat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste à l'intérieur du délai imparti.

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

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

L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux et des employés les formulaires en version papier et électronique.

La non-utilisation du formulaire préparé par l'employeur n'a pas pour effet d'invalider le grief en autant que toutes les informations requises et prévues sur le formulaire soient présentes.
Sur demande de l'une ou de l'autre partie, l'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section ou du représentant régional du syndicat, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux (2), tiennent une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour discuter du grief de l'employé, sauf s'il s'agit d'un grief relatif à une suspension de plus de cinq (5) jours, un congédiement ou une rétrogradation.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique répondent conjointement au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle rencontre et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et au comité de griefs du syndicat.

Si la réponse ne satisfait pas l'employé ou si cette réponse n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en suivant la procédure d'arbitrage prévue à la section 3-13.02.

3-12.05 Si plusieurs employés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, la procédure prévue à l'article 3-12.04 s'applique, mais sous réserve des particularités suivantes :

— le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et inclure leur signature;

— le grief est soumis par un représentant spécialement désigné par le syndicat au supérieur immédiat, si tous les employés concernés par le grief relèvent du même supérieur immédiat, ou à l'employeur, si les employés concernés par le grief relèvent de plus d'un supérieur immédiat; dans ce dernier cas, le reste de la procédure s'applique en faisant les adaptations nécessaires;

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

3-12.06 Si plusieurs employés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief

par écrit à l'employeur Le grief doit inclure les informations suivantes : le nom et la signature des employés concernés par le grief, les directions concernées et le correctif recherché.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en suivant la procédure d'arbitrage prévue à la section 3-13.00.

3-12.07 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre ce grief par écrit à un représentant de l'employeur dûment mandaté.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en suivant la procédure d'arbitrage prévue à la section 3-13.00.

3-12.08 Aux fins des articles 3-12.04 à 3-12.07, la signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur le formulaire prévu à cette fin.

3-12.09 L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en suivant la procédure d'arbitrage prévue à la section 3-13.00.

3-12.10 Tout grief, sauf celui prévu à l'article 3-12.09, doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux ou à défaut, des employés, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

3-12.11 Le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou de ses modifications et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

Rencontres de mise à jour

3-12.12 Au moins deux (2) fois par année, les parties se rencontrent pour faire une mise à jour des griefs actifs et inscrits à l'arbitrage. Les parties conviennent de la date de ces rencontres et de leurs modalités. Elles réunissent le conseiller du service des recours et l'employeur ou tout autre représentant de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de ces rencontres.

Modes alternatifs de règlement

3-12.13 En tout temps, et ce jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement tel que la médiation, la médiation arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites.

Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

3-12.14 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs sont calculés en jours. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

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

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

3-12.15 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

3-13.00 Arbitrage

3-13.01 Aucun grief ne peut être entendu par un arbitre s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de griefs prévue à la section 3-12.00.

3-13.02 Entre le 30ème et le 60ème jour suivant la présentation du grief, le syndicat ou l'employeur soumettent le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cet effet. L'employeur et le syndicat disposent alors d'un délai de trente (30) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. À défaut, le syndicat ou l'employeur demande au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.

Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur sauf si les parties se sont entendues au préalable pour qu'il agisse dans le cadre d'une médiation arbitrale.

3-13.03 L'arbitre siège et délibère sans assesseurs, à moins qu'il ne le juge nécessaire ou d'une entente entre les parties à l'effet contraire.

Le cas échéant, les assesseurs assistent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

3-13.04 En présence des représentants des parties, les procureurs, l'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs, débutent chaque audience par une conférence préparatoire laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience.

Pour ce faire, les parties, par leur procureur respectif :

a) confirment avoir évalué la possibilité d’en arriver à un règlement;

b) exposent les moyens de défense en droit y compris les moyens préliminaires qu’elles entendent plaider;

c) cernent le litige et les questions à débattre;

d) s’échangent toute preuve documentaire qu’elles entendent déposer;

e) identifient les témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve;

f) examinent la possibilité d’admettre certains faits;

g) analysent toute autre question pouvant améliorer l’efficience et l’efficacité du déroulement de l’audience.

3-13.05 Si une partie soulève une objection préliminaire, l'arbitre doit entendre cette objection. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il statue sur celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.

3-13.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

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

3-13.07 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

3-13.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

Les parties doivent aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est prise en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours.

3-13.09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitement de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l’audience, l’employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l’audience. Dans le cas d'un grief prévu à l’article 3-12.05, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

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

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.12.

CHAPITRE 4-0.00
MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

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

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

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

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

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

Avertissement

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

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

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

Relevé provisoire

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

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

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

4-14.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 4-14.03 ou la non-application des dispositions de l'article 4-14.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

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

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

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

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

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

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

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

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

Lorsque l'employeur lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-38.28 et du paragraphe *a)* de l'article 9-38.18. Il en est de même des dispositions de la section 9-39.00.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4-14.13 L'employé peut bénéficier consécutivement des dispositions des articles 4-14.08 et 4-14.12, mais la durée totale de la période où il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois ne doit jamais excéder la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18. Au terme de cette période, l'employeur peut procéder selon les dispositions de l'article 4-14.09 ou de l'article 4-14.12 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

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

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

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

Dans le cas où il y aurait rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, l'employé est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

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

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

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

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

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut, à la demande du plaignant, demander à l'employeur de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes de l'employé après les avoir vérifiées.

Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis de l'employeur.

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

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

Reclassement

4-14.19 Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

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

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

Mesures disciplinaires

4-14.21 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement soient soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

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

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

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

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

4-14.24 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

a) en maintenant la décision de l'employeur; ou

b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou

c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou

d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et 10-43.33, ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00 et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

4-14.25 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

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

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

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

— les dispositions de l'article 4-14.01 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées;

— les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées;

— les dispositions des articles 4-14.07 à 4-14.20 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;

— les dispositions des articles 4-14.21 à 4-14.27 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel ou saisonnier justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'employeur a procédé à son congédiement administratif sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00. De plus, les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 et 4-14.21 à 4-14.27 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an qui a une (1) année d'ancienneté ou plus.

CHAPITRE 5-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

5-15.00 Classification et classement

Classification

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

5-15.02 La consultation du syndicat se fait par l'intermédiaire d'un groupe de travail composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) sont désignées par le syndicat. Deux (2) des trois (3) membres syndicaux sont des employés permanents provenant du personnel technique, de soutien et ouvrier. À ces membres s'ajoute un secrétaire nommé par l'employeur. Deux (2) des trois (3) employés permanents désignés par le Syndicat sont libérés sans perte de traitement conformément au deuxième alinéa de l'article 2-8.05.

Ce groupe de travail est formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. De plus, chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes en la matière.

Le groupe de travail se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Ces règles, si les parties en conviennent, peuvent porter la composition du groupe de travail à huit membres, à raison de quatre (4) représentants de chacune des parties, de façon ad hoc ou régulière. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

Le groupe de travail établi précédemment constitue l'intermédiaire par lequel les parties procèdent à la réalisation des activités mentionnées ci-après :

a) Pour l'employeur :

— informer le syndicat des demandes de modification à la classification qui lui sont présentées et des études qu'il amorce de son propre chef et faire le point sur le cheminement de ces dossiers;

— soumettre pour consultation, tout projet de modification à la classification ou à son économie générale ainsi que l’échelle de traitement, le cas échéant, accompagnés d'un mémoire exposant les motifs et justifiant les modifications envisagées;

— permettre au syndicat de procéder à une cueillette d’information ou de données, en dehors des heures de travail, pour documenter les projets soumis afin de formuler des recommandations;

— transmettre les règles d’intégration;

— convoquer le groupe de travail en vue d’une rencontre au plus tard dix (10) jours suivant la soumission de tout projet de modification pour en expliquer la teneur;

— informer le syndicat des suites qui sont données aux recommandations syndicales de même que les motifs qui les justifient;

— transmettre toute nouvelle directive de classification et l’échelle de traitement associée, après leur adoption par l’autorité compétente.

b) Pour le syndicat :

— présenter ses demandes de modification à la classification;

— requérir, s'il y a lieu, des informations supplémentaires auprès de l’employeur sur les projets de modification qui lui sont soumis;

— soumettre ses recommandations relativement à tout projet de modification à la classification ou à son économie générale et aux échelles de traitement au plus tard soixante-quinze (75) jours suivant sa soumission. Ce délai peut être modifié par entente écrite entre l’employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Intégration

5-15.03 Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, le classement de certains employés doit être ajusté en conséquence, les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification. Ces règles doivent respecter les principes suivants :

a) les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification;

b) les règles doivent préciser que l'échelon et le taux de traitement de l'employé sont attribués de la façon suivante :

   — l'échelon attribué est celui dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration et le taux de traitement attribué est celui correspondant à cet échelon;

   — si le taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration est supérieur au taux de traitement maximal de la classe d'emploi où il doit être intégré, le maintien de ce taux de traitement et l'attribution du dernier échelon;

c) les règles doivent prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

À défaut pour l'employeur et le syndicat d'avoir pu convenir d'une entente sur les règles d'intégration l'employeur peut, unilatéralement, fixer ces règles et les transmettre au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au présent article ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, déposer un grief afin de soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

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

L'employé permanent qui, suite à un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient, peut choisir d'être maintenu dans son ancienne classe d'emplois, sauf si cette dernière est abolie suite à la modification apportée à la classification. Pour ce faire, l'employé doit informer l'employeur en transmettant, par courrier recommandé ou par courriel, un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours suivant la remise de l'avis d'intégration ou la date de transmission par l'employeur de celui-ci par courriel ou par la poste lorsque, dans ce dernier cas, l'employé est absent de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours ou lorsqu'il n'a pas accès à un poste de travail informatique. L'employé doit conserver la confirmation de la transmission de sa demande d'être maintenue dans son ancienne classe d'emplois.

Dans un tel cas, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions du chapitre 6-0.00. Cependant, la période de stabilité d'emploi prévue à ce chapitre prend effet à compter de la date de transmission de l'avis d'intégration ou, le cas échéant, de « l'avis d'intégration après appel ».

Malgré l'alinéa précédent, l'employé n'est pas mis en disponibilité s'il peut être affecté ou muté ou reclassé conformément à l'article 6-25.04.

5-15.05 La classe d'emplois qui a été ou aurait dû être attribuée à un employé dans le cadre d'une intégration peut faire l'objet d'un appel selon la procédure et les délais décrits à l'annexe B.

Révision des échelles de traitement

5-15.06 *a)* Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel technique, de soutien et ouvrier ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur établit d'abord le rangement de l'emploi en utilisant le système d'évaluation convenu entre les parties et les outils à convenir, le cas échéant. Il prend également en compte les cotes d'évaluation attribuées aux autres emplois du personnel technique, de soutien et ouvrier. Une fois ce rangement déterminé, l'employeur fixe l'échelle de traitement, ou le taux unique de traitement, le cas échéant, en tenant compte de la structure salariale en vigueur.

b) Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement ou taux de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue à un comité ad hoc constitué à cet effet, dans les sept (7) jours suivants le retour de l'employeur quant aux recommandations syndicales prévues à l'article 5-15.02 a). Le comité a pour mandat d'établir les cotes conjointement. Il est formé de trois (3) représentants de l'employeur et de (3) représentants du syndicat et peut s'adjoindre, si les membres en conviennent, des spécialistes en la matière. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour la réalisation de ses travaux. À la suite des représentations syndicales à ce comité, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour communiquer sa décision au syndicat.

c) À l'expiration des délais prévus ci-dessus, l'employeur peut faire approuver l'échelle de traitement par l'autorité compétente.

Si le syndicat croit toujours que la nouvelle échelle de traitement ou taux de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission par l'employeur de cette échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur et. Ce grief doit préciser les sous-facteurs en divergence de même que les motifs. Dans ce cas, la section 3-12.00 ne s'applique pas et la copie du grief transmise équivaut à soumettre celui-ci à l'arbitrage.

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 à la classification.

Le litige est soumis à un arbitre spécifiquement désigné par les parties à cet effet. L'arbitre désigné doit être spécialisé dans le domaine de l'évaluation d'emploi. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre choisi préférablement parmi ceux ayant développé une expertise particulière dans ce domaine.

La décision de l'arbitre portera sur la détermination de la cote appropriée pour les seuls sous-facteurs en litige mentionnés au grief. Dans le cadre de l'exercice de sa compétence, l'arbitre doit appliquer le système d'évaluation convenue entre les parties et les outils à convenir, le cas échéant. Aux fins de comparaison des cotes d'évaluation, il prend en compte l'application qui a été faite pour l'ensemble des sous-facteurs convenus conjointement pour cet emploi et également les cotes d'évaluation attribuées aux autres emplois de la catégorie des emplois du personnel technique, de soutien et ouvrier.

La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

Les honoraires et dépenses de l'arbitre ainsi que le traitement et les dépenses des témoins sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

d) Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un employé prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'approbation par l'employeur de la directive modifiant la classification.

Classement

5-15.07 Le classement de l'employé est fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui le remplace et, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue à la présente convention collective.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

5-15.08 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace peut demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande à l'employeur. Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-15.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

— les dispositions de l'article 5-15.01, de l'article 5-15.03, du premier alinéa de l'article 5-15.04 et des articles 5-15.05 à 5-15.08 s'appliquent à l'employé saisonnier sur liste de rappel ou à l'employé occasionnel qui était sous contrat à titre d'employé occasionnel, au cours de la période visée par l'intégration ou pour une partie de celle-ci;

— les dispositions de l'article 5-15.02 et les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 5-15.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

5-16.00 Évaluation

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

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

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

— au plus tard à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois; ou

— au plus tard à la date où est complétée l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté, si l'employé a atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

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

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

Dans le cas d'un employé temporaire, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue au premier alinéa de l'article 5-17.04, à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre temporaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-16.07 Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03.

5-17.00 Statut de permanent

5-17.01 À l'expiration de la période d'emploi continue constituant son stage probatoire, l'employé demeure un employé temporaire jusqu'à ce qu'il obtienne le statut d'employé permanent, tel que le prévoit la *Directive concernant la période continue d'emploi aux fins de l'obtention du statut de fonctionnaire permanent dans la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, pour autant qu'il soit maintenu en fonction et qu'il satisfasse aux autres conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauche.

5-17.02 Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

5-17.03 Aux fins de la présente section, les avis prévus aux articles 5-17.02 et 5-17.06 interrompent, à compter de leur date de transmission ou d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continue mentionnée à l'article 5-17.01.

5-17.04 La décision de l'employeur, de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du troisième alinéa du présent article.

Malgré ce qui précède, l'employé justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'employeur a mis fin à son stage probatoire sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

Toutefois, après ce stage probatoire, l'employeur ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a un manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00.

5-17.05 Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire qui est mis à pied pour manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00 au cours de la période prévue à l'article 5-17.01 est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00.

Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire dans une classe d'emplois à l'Institut comportant pour le même nombre d'heures un taux de traitement maximum supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et à qui il n'est pas octroyé le statut de permanent est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00, et ce, sous réserve du droit pour l'employeur de le congédier.

L'alinéa précédent s'applique également à l'employé saisonnier nommé à titre temporaire, dans la même classe d'emplois que celle occupée à titre d'employé saisonnier ou dans une classe d'emplois comportant pour le même nombre d'heures un taux de traitement maximum égal, pour qui un motif administratif est à l'origine de la fin d'emploi en cours de stage probatoire.

Mise à pied des employés temporaires et rappel sur des emplois vacants

5-17.06 L'employé temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel de l'Institut.

Il reçoit un avis de trente (30) jours. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

5-17.07 Lors de sa mise à pied, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé temporaire une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés depuis le 1er avril, mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies à l'article 8-34.04.

Toutefois, un employé peut demander à l'employeur de lui verser une indemnité équivalente à la totalité des jours de vacances accumulés.

Les jours de vacances qui, en application de l'alinéa précédent ne sont pas payés, sont versés à la réserve de l'employé et peuvent être utilisés dans un emploi de la catégorie des emplois de la présente convention collective conformément à la section 8-34.00, lors de son prochain rappel au travail à titre d'employé temporaire ou d'employé saisonnier, ou lors de son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel.

À défaut pour l'employé d'occuper un emploi de la catégorie des emplois de la présente convention collective dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied, l'employeur paie à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant cette période, sur la base du traitement de l'employé au moment de sa mise à pied.

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

5-17.08 Lorsque l’employeur doit faire un choix entre plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins d’ancienneté sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

5-17.09 La liste de rappel de l’Institut est établie par campus et par classe d'emplois. Elle indique la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

Le rang de chaque employé sur une liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied; si sur une même liste plusieurs employés ont été mis à pied à la même date, l’ancienneté prévaut.

5-17.10 L’employeur maintient à jour, le cas échéant, la liste de rappel prévue à l'article 5-17.09 et en transmet une copie au syndicat tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom sur la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

5-17.11 L’employé peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied sur une liste de rappel, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis prévu à l’article 5-17.06.

5-17.12 Tout emploi vacant que l’employeur décide de combler conformément au paragraphe *c)* de l'article 5-20.01 doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, pour autant que cet employé soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi à combler.

Lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé conformément au premier alinéa, cet emploi doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur la liste de placement de l’Institut pour autant qu'il soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

L’employeur transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l’employé doit se présenter au travail. L’employeur peut exiger de l’employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

Lors de son rappel au travail, le traitement de l’employé temporaire est ajusté en fonction de l’avancement d’échelon auquel il a droit en fonction de sa catégorie d’emploi, si sa date anniversaire d’admissibilité à l’avancement d’échelon est survenue durant sa mise à pied et si toutes les conditions d’obtention de cet avancement d’échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

L’alinéa précédent ne s’applique pas à l’employé temporaire qui, à la date anniversaire de son admissibilité à un avancement d’échelon, faisait l’objet d’une utilisation provisoire à titre d’employé occasionnel.

5-17.13 L'employé temporaire sur liste de rappel est tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à l’intérieur d’un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable.

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels

5-17.14 Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, l'employeur, sous réserve des priorités relatives au droit de rappel des employés saisonniers, réfère en priorité l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de l'Institut, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois de même niveau de mobilité, pour autant qu'il réponde aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

5-17.15 Lorsque l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de l'Institut ne peut être réalisée, l'employeur réfère l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois de même niveau de mobilité, pour autant qu'il réponde aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

5-17.16 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. La classe d'emplois qui lui est attribuée est celle correspondant à la classe d'emplois qu'il détient à titre d'employé temporaire au moment de sa mise à pied. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou pour une période inférieure à un (1) an selon la durée du contrat qui lui est octroyé, sauf pour les dispositions de la section 5-19.00 pour lesquelles lui sont applicables les conditions de travail de l'employé temporaire.

L'embauche de l'employé temporaire conformément à l'alinéa précédent n'est possible qu'à compter de la date de sa mise à pied à titre d'employé temporaire.

Durant une période d'emploi à titre d'employé occasionnel, l'employé temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel de l'Institut.

5-17.17 La durée de toute période d'utilisation provisoire d'un employé temporaire sur un emploi occasionnel ne peut être considérée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut d'employé permanent.

5-17.18 L'employé temporaire mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

Sa réserve de congés de maladie est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire sur un emploi occasionnel.

Perte du droit de rappel et de placement des employés temporaires

5-17.19 L'employé temporaire perd son droit de rappel et de placement et son nom est rayé de la liste de rappel de l'Institut dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;

b) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu à l'article 5-17.16 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent ;

c) congédiement administratif ou disciplinaire, retraite, démission dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;

d) sous réserve de l'article 5-17.13, refus de l'emploi offert ou défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi vacant, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

L'employé temporaire qui perd son droit de rappel et de placement perd son ancienneté.

L'employé temporaire qui refuse l'emploi occasionnel offert ou fait défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi occasionnel n'est plus référé sur un emploi occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

5-17.20 Les jours de congés de maladie accumulés à la réserve de l'employé temporaire mis à pied sont payés, conformément à l'article 9-38.35, lorsque son nom est rayé de la liste de rappel des employés temporaires.

Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours du retrait de son nom, sur la base du traitement de l'employé au moment de sa mise à pied à titre d'employé temporaire

5-17.21 Sans restreindre la portée de l'article 5-17.16, les dispositions prévues aux sections 1-1.00, 1-2.00, 3-12.00, 3-13.00 et 5-15.00 de même que les articles 5-17.06 à 5-17.20 et les articles 5-18.03 et 5-18.04 sont les seules dispositions applicables aux employés temporaires mis à pied.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-17.22 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception de l'article 5-17.05 qui s'applique à l'employé saisonnier.

5-18.00 Ancienneté

Ancienneté

5-18.01 Sans restreindre la portée des articles 5-18.03, 5-18.04 et 5-18.05, l'ancienneté de l'employé est constituée de la façon prévue ci-après.

a) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé avant la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :

— de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et

— de sa période d'emploi à titre d'employé temporaire ou permanent postérieure à la date de signature de la présente convention collective.

b) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé après la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :

— de sa période d'emploi à titre d'employé temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre d'employé temporaire ;

— le cas échéant, de son ancienneté accumulée et détenue en référence à ses périodes d'emploi occupées à titre d'employé occasionnel ou saisonnier, excluant les périodes de mise à pied, et ce, à sa date de nomination à titre d'employé temporaire.

c) Pour l'employé occasionnel ou saisonnier, l'ancienneté est constituée :

— de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et

— de ses périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel ou saisonnier, postérieures à la date de signature de la présente convention collective et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

a) Pour l'employé technique et de soutien: Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à sept (7) heures, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré en application de la section 8-30.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien.

b) Pour l'employé ouvrier : Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts (7 ¾) heures, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

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

5-18.02 L'ancienneté de l'employé occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les heures prévues à son horaire normal ou à son horaire majoré si la durée hebdomadaire de sa semaine de travail a été modifiée conformément à l'article 8-30.04 ou 04.

a) Pour l'employé technique et de soutien : Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

b) Pour l'employé ouvrier : Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept heures et trois quarts (7 ¾) et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

5-18.03 L'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-17.06 cesse d'accumuler de l'ancienneté et ne continue à l'accumuler que lorsqu'il est rappelé au travail en vertu de cette liste à titre d'employé temporaire ou qu'il fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel en vertu de la section 5-17.00.

Perte d'ancienneté

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

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

Toutefois, cette perte d'ancienneté ne s'applique pas à l'employé temporaire dont l'emploi a pris fin en cours de stage probatoire, mais dont le nom a été replacé sur une liste de rappel d'employés saisonniers en application de l'article 5-17.05.

Malgré le premier alinéa, l'employé temporaire dont l'emploi a pris fin en cours de stage probatoire pour manque de travail ou pour assurer la sécurité d'emploi d'un employé permanent recouvre son ancienneté s'il accède à un autre emploi dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

5-18.05 L'employé occasionnel ou saisonnier perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission sans accès à un autre emploi dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci ;
- congédiement administratif ou disciplinaire ;
- retraite ;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

Dispositions générales

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

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

5-19.00 Progression dans la classe d'emplois

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

L'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir été présent au travail au moins cent vingt-quatre (124) jours.

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

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

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

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

Exception applicable à l'employé temporaire en progression salariale qui, avant sa nomination, a été employé occasionnel ou saisonnier dans la même classe d'emplois et au même échelon

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

Exception applicable à l'employé qui fait l'objet d'une promotion et dont le taux de traitement est établi en référence aux règles applicables lors d'un recrutement

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé promu dont le taux de traitement est déterminé en application des règles applicables au recrutement prévue à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace est la date de sa promotion.

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

Admissibilité à un avancement d'échelon

5-19.04 Aux fins de l'application du 2e alinéa de l'article 5-19.01, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 9-37.08, l'employé bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-37.22 ou 9-37.23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 9-37.24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-37.25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 9-37.30 ou 9-37.31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 9-37.37, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-37.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employé absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-8.00 ou des articles 5-15.02 et 7-27.01, est considéré présent au 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.

L'employé qui, au cours de la période de référence, n'a pas été présent au moins cent vingt-quatre (124) jours, mais qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent, répond à cette exigence, n'a droit à l'avancement d'échelon que s'il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

a) l'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et

b) l'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

   Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il n'a pas été présent cent vingt-quatre (124) jours, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

5-19.05 Les dispositions des articles 5-19.02 et 5-19-03 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Les articles 5-19.01 et 5-19.04 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des particularités suivantes :

- la date d’admissibilité à l’avancement d’échelon de l’employé n’est pas à une date anniversaire, mais à la date où il complète une (1) année d’ancienneté au même échelon de sa classe d’emplois ;
- la condition d’avoir été présent au moins cent vingt-quatre (124) jours doit s’apprécier en référence à la période nécessaire à l’accumulation de cette année d’ancienneté dans le même échelon ;
- l’employé qui, à sa date d’admissibilité à un avancement d’échelon ne rencontre pas les conditions permettant cet avancement d’échelon doit, à compter de cette date, accumuler une nouvelle année d’ancienneté au même échelon avant d’y être à nouveau admissible ;

Pour l’employé occasionnel embauché pour une période de moins d’un (1) an, l’article 5-19.04 s’applique en faisant les adaptations nécessaires au regard de l’invalidité.

Malgré ce qui précède, la présente section ne s’applique pas à l’employé occasionnel à horaire non défini pour qui des modalités particulières de progression salariale sont déterminées à la Lettre d’entente numéro 8 précisant les modalités particulières applicables à l’employé occasionnel occupant un emploi sur appel.

Modification exceptionnelle aux attributions

5-19.06 L’employé ouvrier qui, pendant les périodes prévues à l’article 4-14.12, se voit confier les attributions caractéristiques d’une autre classe d’emplois, reçoit pour la durée d’une telle modification à ses attributions, le taux de salaire taux de traitement de ladite classe d’emplois.
Les dispositions de l’alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier

5-20.00 Mouvements de personnel

Processus de dotation

5-20.01 Lorsque l’employeur décide de combler un emploi vacant, après modification au besoin, celui-ci est alors comblé par voie d'affectation, mutation, promotion ou recrutement selon les dispositions suivantes :

a) l’employeur détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation ou mutation, et ce, après considération notamment des demandes dont il est question aux articles 5-20.06 et 5-20.07 ;

b) lorsque l'emploi peut être comblé par voie de promotion, l’employeur prend alors les mesures pour combler l'emploi par ce moyen ;

c) si l’employeur n'a pas réussi à combler l’emploi selon les dispositions des paragraphes *a)* et *b)*, ou lorsque pour l'emploi à combler la directive de classification applicable exige comme condition minimale d'admission la détention d'un diplôme d'études collégiales ou une équivalence en années d'expérience, une licence, un certificat ou une carte de membre ou lorsqu'il y a une pénurie de ressources internes, l’employeur peut alors avoir recours au recrutement à l'extérieur de l’Institut.

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

5-20.02 L'employé à temps partiel peut postuler sur tout emploi requérant un employé à temps complet. Il est entendu que l'employé bénéficiant d'une semaine provisoirement réduite est considéré accepter son retour au travail à temps complet s'il est choisi pour combler un tel emploi.

5-20.03 Avant de combler un emploi requérant un employé à temps complet par voie de mutation ou de promotion, l'employeur doit procéder par l'affectation d'un employé permanent à temps partiel, lorsque l'employé en a fait la demande conformément à l'article 5-20.06 avant que la décision de combler l'emploi ne soit prise, et qu'il est qualifié pour accomplir les attributions de l'emploi vacant.

Il est entendu que cette priorité d'emploi ne s'applique pas à l'employé dont la semaine a été provisoirement réduite ni à l'employé en préretraite graduelle ou en retraite graduelle ou en retraite progressive.

5-20.04 Malgré les dispositions prévues aux articles 5-20.01 et 5-20.03 et sous réserve du droit pour l'employeur de procéder par affectation, tout emploi vacant doit, une fois que la décision de le combler a été prise, être comblé en priorité par un employé dont la classe d'emplois correspond au niveau de mobilité de l'emploi à combler se retrouvant dans l'un des groupes suivants :

— les employés mis en disponibilité ou en transition de carrière ;

— les employés faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, notamment suite à l'application des dispositions de l'article 4-14.08 ;

— les employés visés au paragraphe d) de l'article 6-24.07 ;

— les employés replacés ;

— les employés visés à l'article 5-20.13.

5-20.05 L'employé qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation de la présente section soumet son grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, dans les trente (30) jours suivant la période prévue à l'article 5-20.19, ou lorsque l'emploi a été comblé, dans les trente (30) jours suivant la transmission au syndicat par l'employeur d'un avis informant le syndicat de la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire. Ledit avis est transmis au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Lors d'une promotion, l'employé qui désire formuler un grief en vertu de l'alinéa précédent le soumet à l'employeur qui selon lui aurait dû réaliser la promotion, et ce, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

Affectation et mutation

5-20.06 L’employé qui désire une nouvelle affectation en avise l’employeur qui verse cette demande dans une banque interne d'informations.

5-20.07 Tout employé qui désire une mutation en avise l’employeur qui verse cette demande dans une banque interne d'informations.

5-20.08 Toute demande versée à la banque interne d'informations est conservée pendant un (1) an, après quoi elle est détruite à moins que l'employé ne manifeste le désir de maintenir sa demande pour une (1) année additionnelle.

5-20.09 Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 6-25.00, l’employeur doit procéder à l'affectation d'un employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y retrouvent, l’employeur peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.

Promotion

5-20.10 La promotion signifie l’accession d’un employé à une classe d’emplois d’un niveau de mobilité supérieur à celui de la classe d’emplois à laquelle il appartient.

L'employé qui est déclaré qualifié à la suite d'un processus de qualification de recrutement à une classe d’emplois de la catégorie des emplois du personnel technique, de soutien et ouvrier, bénéficie du paragraphe *b)* de l'article 5-20.01 si l'accession à cette classe constitue pour lui une promotion au sens du présent article.

5-20.11 Lorsqu’en application des dispositions de l’article 5-20.10 l’employé est promu, son taux de traitement est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l’échelle de traitement de sa nouvelle classe d’emplois.

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

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

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

5-20.12 La nomination et le nouveau taux de traitement de l'employé déclaré apte ou qualifié à la promotion prennent effet à la date effective de la déclaration d'aptitudes ou de la qualification ou, si l'employé n'est pas encore en fonction, à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles attributions.

5-20.13 L'employé promu à une classe d'emplois prévoyant un stage probatoire lors de la promotion qui ne réussit pas son stage, se voit réinstallé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans cette classe d'emplois.

5-20.14 Sous réserve de l'article 5-20.04, l'employeur peut utiliser l'employé visé à l'article 5-20.13 à d'autres emplois à l'Institut pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

5-20.15 L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection relié à la promotion ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé l'employeur.

L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.
L'employé à temps partiel appelé à siéger comme membre de jury un jour qui ne correspond pas à ceux prévus à son horaire est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

5-20.16 Le nom des personnes qualifiées par l'employeur à la suite d'un processus de qualification en vue de la promotion est fourni au syndicat par l'autorité compétente.

De plus, l'autorité compétente informe le syndicat de la prolongation d'une liste de déclaration d'aptitudes à la suite d'un concours de promotion.

5-20.17 L'employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation, la mutation ou la promotion, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité.

5-20.18 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou modification temporaire aux attributions que lui sont temporairement confiées, de façon principale et habituelle, les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue à la directive de classification applicable.

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

5-20.19 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé permanent appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité égal ou supérieur à l'emploi à combler.

Lorsque l'employeur n'a pas désigné un employé en application de l'alinéa précédent et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes valide ou une banque de personnes qualifiées sur laquelle sont inscrits des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, l'employeur détermine, après considération des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'un d'eux.

Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois. Cette période peut être de neuf (9) mois lorsqu'un processus de qualification de recrutement doit être tenu pour combler cet emploi.

Aux fins du présent article, on entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

Frais de déplacement

5-20.20 L'employé qui est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection prévu à l'article 5-20.15 ou qui participe à une activité de sélection reliée à la promotion est assujetti aux dispositions de la section 10-47.00 concernant les frais de déplacement.

Il en est de même pour l'employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre affichée d'affectation ou de mutation.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-20.21 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions de l'article 5-20.18.

5-21.00 Développement des ressources humaines

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

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

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

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

5-21.04 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-21.01, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03 dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

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

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

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

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

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

5-21.08 *a)* Lorsque l'employé est requis par l'employeur de participer à une activité de développement des ressources humaines à l'extérieur de son port d'attache, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue la journée normale de travail de l'employé si leur durée quotidienne correspond à six (6) heures ou six heures et demie (6 ½) ou plus. Malgré ce qui précède, seules les heures de cours, les heures des activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures de la journée normale ou de la semaine normale de travail de l'employé sont des heures supplémentaires.

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

Aux fins de l'application des alinéas qui précèdent, pour l'employé à temps partiel, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui sont en sus de sept (7) heures dans une même journée ou en sus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal ou celles qui sont en sus de sept heures et trois quarts (7 3/4) heures dans une même journée ou en sus de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) pendant la même semaine.

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

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

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

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

5-21.10 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

Toutefois, les dispositions du deuxième alinéa de l'article 5-21.03 concernant la détermination de l'enveloppe minimale ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 6-0.00
RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

6-22.00 Dispositions générales

6-22.01 La sécurité d'emploi est la garantie pour un employé permanent qu'il ne sera pas mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.

6-22.02 L'employé doit collaborer à toutes mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi.

L'employé en disponibilité doit accepter l'emploi offert par l'employeur conformément aux dispositions du présent chapitre à défaut de quoi il est congédié.

Toutefois, après la période de stabilité d'emploi, l'employé qui refuse l'emploi offert a droit à un congé sans traitement de douze (12) mois au cours duquel il ne bénéficie d'aucune priorité d'emploi. À la fin de cette période, l'employé qui n'a pu obtenir un emploi est congédié.

6-22.03 Lorsque l'employeur réfère un employé sur un emploi vacant, l'employeur doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.

6-22.04 Lorsqu'en application du présent chapitre l'employeur doit affecter ou muter un employé, l'affectation ou la mutation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet ou, s'il y a acceptation de l'employé, dans un emploi à temps partiel.

D'autre part, l'affectation ou la mutation de l'employé à temps partiel peut se faire dans un emploi à temps complet ou à temps partiel.

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

6-22.05 Le taux de traitement et le montant forfaitaire, le cas échéant, que recevait l'employé avant sa réorientation professionnelle ne sont pas réduits lorsque la réorientation dont il fait l'objet permet à l'employeur d'éviter de le mettre en disponibilité en application des dispositions du présent chapitre.

6-22.06 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, le taux de traitement et le montant forfaitaire, le cas échéant, que recevait l'employé en disponibilité avant de se voir attribuer un nouveau classement, ne sont pas réduits.

Dans un tel cas, l'employé se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois 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 l'employé est supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

6-22.07 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

6-22.08 Aux fins de l'application du présent chapitre, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé visé et le nouveau port d'attache se calcule par le plus court chemin carrossable.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-22.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

6-23.00 Événements déclencheurs de la mise en disponibilité

6-23.01 L'employeur peut mettre un employé en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :

a) lors de l'introduction d'un changement d'ordre technique, technologique ou lors d'un changement apporté au plan d'organisation administrative de l'Institut qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, a pour effet de modifier les attributions de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer;

b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative par la relocalisation d'un (1) ou plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions du ou des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache. Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;

c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative à une entité juridique;

d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;

e) lors de surplus d'employés c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employés permanents de cette classe d'emplois.

6-23.02 Lors de déplacement, de cession ou de fermeture, on entend par unité administrative le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-23.03 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

6-24.00 Processus d'application de la mise en disponibilité

Identification des employés visés

6-24.01 Dans le cas des événements prévus aux paragraphes *a), b), c)* et *d)* de l'article 6-23.01, les employés visés sont ceux touchés par l'événement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés de la même classe d'emplois qui sont touchés par un des événements prévus aux paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 6-23.01, afin d'identifier les employés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Par la suite, il identifie les employés visés selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

6-24.02 Dans le cas de surplus, l'employé à mettre en disponibilité est identifié conformément à la *Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériel* ou tout autre document institutionnel qui la remplace. Cette directive doit prévoir que les employés visés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté.

De plus, aux fins de l'application du processus d'identification, lorsque l'employé ne possède pas le classement correspondant à l'emploi qu'il occupe, il doit être considéré comme possédant le classement approprié à l'emploi.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant d'apporter des modifications à la directive en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

L'employé visé peut contester par grief, selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, l'application qui lui est faite de cette directive.

Avis de mise en disponibilité

6-24.03 Lorsqu'il n'y a pas d'emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et que survient un des événements prévus à l'article 6-23.01, l'employeur transmet à l'employé susceptible d'être mis en disponibilité, un avis de soixante (60) jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

6-24.04 L'employé visé par un déplacement total ou partiel ou une cession totale ou partielle d'une unité administrative informe l'employeur, dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 6-24.03, par courrier recommandé, de son acceptation ou de son refus d'être déplacé ou cédé.

Date de la mise en disponibilité

6-24.05 À l'expiration de la période prévue à l'article 6-24.03, l'employé qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi est mis en disponibilité.

L'employé mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son placement ou de son utilisation provisoire.

L'employeur fournit au syndicat, à tous les trois mois la liste des employés qui sont mis en disponibilité conformément à la section.

Droits et obligations des employés déplacés ou cédés

6-24.06 L'employé qui a signifié son acceptation d'être déplacé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 6-24.05. Il est relocalisé à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative.

6-24.07 L'employé qui a signifié son acceptation d'être cédé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 6-24.05. Il est cédé à la nouvelle entité juridique.

L'employeur prend les mesures nécessaires suivantes pour assurer à l'employé de l'unité administrative cédée :

a) aucune diminution de son taux de traitement et de son montant forfaitaire, le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert;

b) le transfert de sa réserve de congés de maladie au moment de son départ, toutefois l'employé peut se faire payer sa réserve au moment de son départ conformément à l'article 9-38.35 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section ;

c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension ;

d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à la section 6-25.00 ;

e) le transfert de son ancienneté accumulée avant la cession ainsi que celle accumulée dans l'autre entité juridique; cette ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de la section 5-18.00; l'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la présente convention collective.

6-24.08 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur l'engagement qu'il maintient en faveur des employés cédés, les conditions de travail prévues à la présente convention collective, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

6-24.09 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés sont régis par une convention collective, les parties concernées dans une telle cession peuvent convenir, par écrit, d'autres conditions additionnelles à celles prévues à l'article 6-24.07.

6-24.10 Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, demeurent en vigueur.

Formation de comité

6-24.11 À l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif, lors d'un déplacement d'une unité administrative, lors d'un surplus d'employés ou lors de la fermeture d'une unité administrative, un comité ad hoc, composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) employés sont désignés par le syndicat, est formé à la demande d'une des parties.

Le rôle de ce comité est de faire des recommandations à l'employeur sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la présente convention collective et dans le cas de surplus d'employés, de faire des recommandations à l'employeur quant à l'application de la directive prévue à l'article 6-24.02.

Les membres de ce comité pourront requérir auprès des autorités compétentes les informations dont elles disposent lorsqu'ils les jugent utiles au bon fonctionnement du comité.

Si l'employeur entrevoit des difficultés pour l'employeur à affecter ou muter l'employé mis en disponibilité sur un emploi vacant de sa classe d'emplois, il en fait part au syndicat afin d'obtenir ses commentaires sur les classements qui pourraient être envisagés ou sur les endroits où l'utilisation provisoire pourrait être favorisée.

6-24.12 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, les parties forment sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) employés désignés par le syndicat. Le rôle de ce comité ad hoc est d'étudier les modalités d'application des garanties prévues à l'article 6-24.07.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-24.13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

6-25.00 Stabilité d'emploi, placement et utilisation provisoire

Stabilité d'emploi des employés en disponibilité

6-25.01 La stabilité d'emploi est la garantie pour l'employé mis en disponibilité de ne pas se voir affecté ou muté à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, et ce, pendant une période de dix-huit (18) mois.

6-25.02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative, d'un surplus d'employés ou de la fermeture d'une unité administrative.

6-25.03 La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prend effet à compter de la date de mise en disponibilité prévue à la section 6-24.00.

6-25.04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé ne peut être affecté ou muté qu'à un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission et qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

6-25.05 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé peut adresser à l'employeur une demande de réorientation professionnelle.

6-25.06 Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé n'a pu être affecté ou muté à un emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 6-25.04, celui-ci peut être affecté ou muté, dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, de sa classe d'emploi ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission et qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

6-25.07 Si l'employé visé n'a pu être replacé selon les dispositions de l'article, 6-25.06, l'employeur peut attribuer à l'employé mis en disponibilité tout autre classement en vue d'une affectation ou d'une mutation dans un emploi vacant ou un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

6-25.08 L'employé qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est :

— absent pour raison d'invalidité, voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'il redevienne apte au travail ;

— en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé.

Pendant la suspension de la période de stabilité d'emploi prévue au présent article, l'employeur n'est pas tenu de placer l'employé visé dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi ou d'adopter, à son endroit, une mesure d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Placement des employés en disponibilité

6-25.09 Lorsque l'employeur doit diriger un employé vers un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante :

a) d'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi :

i) parmi ceux qui détiennent le classement correspondant à l'emploi à combler; l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier ;

ii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui peuvent être reclassés ;

iii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employeur peut diriger vers cet emploi un employé qui a demandé une réorientation professionnelle.

b) ensuite, lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé par un employé bénéficiant de la stabilité d'emploi :

— si l'emploi vacant est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier ;

— si l'emploi vacant est situé à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le moins d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier.

L'employeur peut attribuer à l'employé qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

6-25.10 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

6-25.11 L'employeur ne doit adresser que les candidats qualifiés pour combler l'emploi.

6-25.12 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

6-25.13 Le cas échéant, l'employé qui désire formuler un grief concernant les articles 5-20.04 et 6-25.09, le soumet à l'employeur qui, selon lui, aurait dû réaliser le placement par mutation, et ce, conformément à la procédure de règlement de griefs.

Utilisation provisoire des employés en disponibilité

6-25.14 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à un autre emploi pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

6-25.15 Sans restreindre la portée de l'article 6-25.14, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services auprès de l'entité juridique. Le cas échéant, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer à l'exception de la section 11-51.00.

Au cours de ce prêt de service, l'employé peut réviser sa décision à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Le cas échéant, les protections prévues à l'article 6-24.07 s'appliquent.

6-25.16 Si l'utilisation provisoire prévue à l'article 6-25.14 ou à l'article 6-25.15 est difficile à réaliser, l'employeur, après avoir consulté le syndicat, peut utiliser l'employé en disponibilité pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-25.17 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 7-0.00
PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-26.00 Sous-traitance

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

7-26.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03, dans un délai d'au moins trente (30) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant qu'il ne communique sa décision, pour lui permettre de formuler ses recommandations.

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

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

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

7-26.03 La consultation prévue à l'article 7-26.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être affectés, la disponibilité de l'expertise professionnelle au sein de l'Institut si l'activité confiée en sous-traitance est un service offert par l'Institut, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle au sein de l'Institut, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre. À cet effet, l'employeur peut convenir avec le syndicat, par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03, d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

7-26.04 L'employé permanent pour qui l'octroi d'un contrat de sous-traitance a pour effet de le priver de son emploi et d'occasionner son déplacement à plus de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache se voit appliquer les mécanismes prévus à la section 6-25.00 concernant la stabilité d'emploi et le placement, sans égard aux dispositions de l'article 6-24.02.

7-26.05 Lorsqu'il est prévu qu'un employé saisonnier ne sera pas rappelé pendant toute sa période prévue d'emploi en raison de l'octroi d'un contrat de sous-traitance, celui-ci est affecté en priorité sur tout emploi saisonnier de sa classe d'emplois, dans la même unité administrative, occupé par un employé occasionnel et pour lequel il est qualifié, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache. Son nom s'ajoute à la liste de rappel visée, à la suite du nom des employés qui y sont déjà inscrits. Les dispositions des sections 10-46.00 et 10-47.00 ne s'appliquent pas dans ce cas.

7-26.06 Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à l'article 7-26.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 sous réserve que le délai maximal pour soumettre le grief à l'arbitrage soit devancé au trente-cinquième (35e) jour ouvrable suivant la présentation du grief.

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

7-26.07 Au besoin, lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés en emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employés à même le budget prévu pour le développement des ressources humaines prévu à la section 5-21.00.

7-26.08 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

Employés occasionnels ou saisonniers

7-26.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel, mais s'appliquent à l'employé saisonnier à l'exception de l'article 7-26.04.

7-27.00 Santé et sécurité

7-27.01 Aux fins du comité de santé et de sécurité du travail et au temps de libération alloué aux représentants en santé et en sécurité dans l'exercice de leurs fonctions :

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

b) L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur ;

c) le représentant en santé et en sécurité peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou s'il est avisé d'un accident décrit à l'article 62.

Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues au paragraphe *a)* du présent article ou lorsque la présence du représentant en santé et en sécurité est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

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

7-27.02 Dans le cadre de leur mandat, un minimum de deux (2) employés permanents désignés par le syndicat en application du premier alinéa de l'article 2-8.05 peuvent avoir accès aux bâtiments s'ils ont obtenu au préalable l'autorisation de l'employeur.

7-27.03 L'employé visé à l'article 7-27.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 3-12.12 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre les mesures appropriées si l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 7-27.01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

7-28.00 Vêtements spéciaux

7-28.01 Les dispositions de la présente section, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque les recommandations des comités paritaires prévus à l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou des comités de santé et de sécurité prévus à l'entente entre l'employeur et le syndicat, dont il est question à l'article 7-27.01, précisent les obligations de l'employeur en vertu de l'article 51 de la même loi.

7-28.02 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

7-28.03 Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.

7-28.04 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, sauf dans le cas des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

7-29.00 Aménagements particuliers

7-29.01 Sans restreindre le pouvoir général des parties de modifier la présente convention collective et pour tenir compte de besoins particuliers de l'Institut, les matières prévues dans la liste ci-dessous peuvent, en tout temps, être modifiées et aménagées par les représentants des parties, constituant ainsi une ou plusieurs modifications à la présente convention collective. Ces modifications sont signées par les parties. Les discussions sur ces modifications ne peuvent donner lieu à un différend au sens du Code du travail.

Un aménagement convenu est sans effet dans la mesure où il modifie la présente convention collective sur des matières non prévues à la liste ci-dessous.

La liste de matières pouvant faire l'objet d'aménagements particuliers est la suivante :

a) droit d'affichage et transmission de documents ;

b) réunions syndicales ;

c) absences pour activités syndicales ;

d) représentation syndicale, sauf la nomination des délégués syndicaux ;

e) mouvements de personnel notamment dans le cas des employés occasionnels ou saisonniers ;

f) développement des ressources humaines : gestion des programmes ;

g) vêtements spéciaux : uniquement ce qui a trait aux uniformes ;

h) durée du travail : aménagement des horaires de travail comprenant la possibilité d'horaires comprimés ;

i) congé sans traitement : octroi du congé et conditions applicables ;

j) vacances sauf le quantum et la rémunération ;

k) jours fériés et chômés sauf le quantum et la rémunération ;

l) heures supplémentaires sauf le quantum et la rémunération, mais comprenant notamment la répartition équitable ;

m) les lettres d'entente ou annexes dont l'objet est déjà prévu au sein de l'Institut.

Sous réserve d'une disposition à l'effet contraire, l'employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'un aménagement particulier convenu par les parties à une date postérieure à la date de la signature de la présente convention collective, peut soumettre un grief en suivant la procédure prévue à la section 3-12.00.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de modifier la portée juridique des aménagements particuliers convenus avant la date de signature de la présente convention collective.

7-29.02 À défaut d'une mention à l'effet qu'ils prennent fin à cette date, les aménagements particuliers en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective sont reconduits aux conditions qui y sont énoncées respectivement.

Employés occasionnels ou saisonniers

7-29.03 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les matières qui, en vertu de la présente convention collective, lui sont applicables.

CHAPITRE 8-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-30.00 Prestation de travail

Horaire de travail

8-30.01 Chaque employé temporaire ou permanent dont la semaine normale est à temps complet est assuré d'une semaine garantie de la façon suivante :

L'employé technique et soutien est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins trois quarts (¾) d'heure et d'au plus une heure et demie (1 ½), sauf pour la période du 1er juin au 31 août où l'horaire de travail est réparti entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h).

Cependant, chaque employé temporaire ou permanent occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures. Il est également assuré d'une période minimale de trois quarts (¾) d'heure non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.

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

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

Pour l'employé ouvrier est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾). Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7 ¾), effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins une demi-heure (½) et d'au plus une heure.

Cependant, chaque employé temporaire ou permanent occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quinze heures et demie (15 ½). Il est également assuré d'une période minimale d'une demi-heure (½) non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.
Les heures de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ou qui est en retraite graduelle ou en préretraite graduelle ou en retraite progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h).

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier; il en est de même pour l'employé temporaire ou permanent qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) par semaine.

Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail

8-30.02 Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employés d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité de relations de travail prévu à l'article 2-10.03.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service ;

b) soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du personnel impliqué est en faveur d'une telle modification ;

c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties.

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

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

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

8-30.03 Les régimes d'heures de travail qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, faisaient exception aux dispositions de l'article 8-30.01 et à d'autres dispositions de la convention collective entrant en vigueur le 25 février 1987 et qui font exception aux dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur.

8-30.04 L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus aux articles 8-30.01 et 8-30.03 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins ;

b) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non ;

c) l'horaire doit correspondre à celui d'employés ou de personnes travaillant pour l'Institut dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) ;

d) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables ;

e) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative ;

f) l'efficacité du service l'exige ;

g) l'atteinte d'un objectif de réduction des coûts.

Le présent article ne peut avoir pour effet de restreindre la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) prévue à l'article 8-30.01 pour l'employé temporaire ou permanent à temps complet.

8-30.05 L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'article précédent. Il est entendu que la durée hebdomadaire ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet.

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

8-30.06 L'employeur avise l'employé concerné au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions des articles 8-30.04 et 8-30.05.

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

Si l'employeur invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe *f)* de l'article 8-30.04, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux articles 8-30.04 et 8-30.05 n'a été respectée.

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

8-30.07 Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue aux articles 8-30.01, 8-30.03 et 8-30.05, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

La majoration des heures de travail prévues aux articles 8-30.01 et 8-30.03 ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

8-30.08 L'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe a droit à une période minimale de trente (30) minutes pour le repas, généralement prise au milieu de la période de travail.

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

8-30.09 L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 ½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

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

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

8-30.10 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 8-30.04 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 8-30.01 doivent respecter les conditions suivantes :

a) l'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsque intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé;

b) l'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche;

c) l'employé ne peut être soumis pendant sa semaine normale de travail à plus de deux (2) répartitions différentes ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail.

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

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

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

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

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

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, l'heure de début du quart détermine la journée de travail;

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

8-30.11 En règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

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

Employés occasionnels ou saisonniers

8-30.12 Les dispositions de l'article 8-30.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an.

8-31.00 Congés sans traitement

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

L'employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, auquel cas, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures pour un employé technique et soutien et quinze heures et demie (15 ½) pour un employé ouvrier par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé ou de son renouvellement. Ce permis d'absence et son ou ses renouvellements doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

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

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

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par un employé permanent dans le but d'occuper un emploi occasionnel d'un niveau de mobilité supérieur, peut être considérée comme un motif jugé valable. Le cas échéant, les délais prévus au troisième et au quatrième alinéas ne s'appliquent pas. La demande de l'employé doit être faite par écrit à l'employeur dans un délai raisonnable. L'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-31.05.

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

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

8-31.03 L'employé permanent a droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail**.** Toute demande de l'employé doit être faite par écrit à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé ou de son renouvellement.

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

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

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

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

8-31.04 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent a droit à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant à l'employé à temps partiel, il a droit au cours de la même période à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt-huit (28) jours. La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés. L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement à l'employé temporaire, occasionnel ou saisonnier.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de l'employé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congé pour fonder une entreprise

8-31.09 Sous réserve du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui le remplace, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent de fonder une entreprise.

L'employé doit formuler sa demande à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

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

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

Les dispositions de 8-31.06 à 8-31.08 s'appliquent à l'employé visé par le présent congé.

Congé sans traitement à traitement différé

8-31.10 L'employé permanent à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé. Cette demande doit être formulée à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

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

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

8-31.12 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-31.22 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 9-37.00 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, l'employé peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, il reçoit le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité ;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18.

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

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

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

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus c'est-à-dire une (l) année de service pour chaque année de participation à l'option ;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

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

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

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

8-31.35 Aux fins de l’application des sections 10-40.00, 10-42.00 et 10-43.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation d'isolement, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

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

Malgré ce qui précède, l'employé peut, à sa demande, différer le versement de l'allocation d'isolement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

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

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

a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 8-31.39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;

b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise ;

c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :

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

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

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

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

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

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8-31.39 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option ;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

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

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

Malgré l'article 10-45.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

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

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

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

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

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

Retraite progressive

8-31.42 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures pour un employé technique et soutien et d'un minimum de quinze heures et demie (15 ½) pour un employé ouvrier. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

8-31.43 Les dispositions de l'article 8-31.05 et des articles 8-31.09 à 8-31.41 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

8-31.44 Les dispositions de l'article 8-31.42 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

8-31.45 L'employeur peut accorder un congé sans traitement, à l'employé saisonnier qui est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, pour le seul motif de la perte de son permis de conduire pour une période de douze (12) mois ou moins.

Ce congé, le cas échéant, est autorisé pour une période maximale de douze (12) mois pour les seules périodes où l'employé aurait effectivement travaillé**.**

8-32.00 Charges publiques

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

a) maire, conseiller municipal, commissaire d'école ;

b) membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux ;

c) membre d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université ;

d) membre d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental.

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

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école a droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection. L'employé élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, de huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

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

8-33.00 Congés pour affaires judiciaires

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

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

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

a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement ;

b) l'employé appelé à comparaître un jour où il est normalement en congé reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement ;

c) lorsque la journée où doit comparaître l'employé à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé ;

d) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

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

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

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

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

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

8-33.08 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

8-34.00 Vacances

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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

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

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

8-34.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 8-34.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour pour l'employé technique et soutien et sept heures et trois quarts (7 ¾) pour l'employé ouvrier.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel s'absente en vacances, une déduction de sept (7) heures pour l'employé technique et soutien et sept heures et trois quarts (7 ¾) pour l'employé ouvrier est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures par jour pour l'employé technique et soutien et sept heures et trois quarts (7 ¾) pour l'employé ouvrier, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

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

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

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

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

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

8-34.05 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

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

8-34.06 Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

Malgré ce qui précède, les vacances des employés régis par l'horaire de travail « sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé, sept (7) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé » peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-34.11 Sous réserve des articles 8-34.07 et 8-34.09, l'employé se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.
L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier alinéa.

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

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

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

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

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

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

8.34.15 Les dispositions des articles 8-34.01 à 8-34.03 et 8-34.05 à 8-34.12 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, ainsi qu'à l'employé saisonnier travaillant pendant une période de douze (12) mois consécutifs.

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

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

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

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

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

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

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel ou saisonnier, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés, mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies à l'article 8-34.04. Les jours non payés sont versés à la réserve de l'employé. Malgré ce qui précède, l'employé dont la période d'emploi prend fin et qui, sans interruption, débute une nouvelle période d'emploi peut, sur approbation de l'employeur, demander que soit déduit de son indemnité un solde supérieur à cinq (5) jours. Le cas échéant, sur accord de l'employeur, ces jours additionnels sont versés à sa réserve étant entendu que cette réserve ne peut, en aucune circonstance, être supérieure à vingt (20) jours.

Toutefois, un employé peut demander à l'employeur de lui verser une indemnité équivalente à la totalité des jours de vacances accumulés.

Les jours de vacances versés à la réserve en application du troisième alinéa sont utilisés par l'employé conformément aux dispositions de la présente section, lors de sa prochaine période d'emploi dans un emploi de la catégorie des emplois de la présente convention collective à titre d'employé occasionnel ou saisonnier. À cette fin, l'employé soumet à l'employeur, pour son approbation, dès son entrée en fonction, les dates auxquelles il souhaite prendre les jours de vacances accumulés à sa réserve. Ce choix de vacances est soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service et des priorités à respecter en application de l'article 8-34.05.

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

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

8-35.00 Jours fériés et chômés

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

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, seules les heures travaillées lors d'un jour férié énuméré à l'annexe « C » sont rémunérées conformément à la section 8-35.00.

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

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

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

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

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

a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, l'employé absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement ;

ou

b) avoir travaillé ledit jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation de l'employeur.

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

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

8-35.05 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux employés régis par l'horaire de travail « sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé, sept (7) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé » puisqu'ils bénéficient déjà, dans une même année civile, de congés compensatoires en plus grand nombre.

8-35.06 Les dispositions de l'article 8-35.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-41.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-35.07 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées. Cependant, aucune mise à pied temporaire ne peut être appliquée à l'employé dans le seul but d'éluder le paiement des jours fériés.

8-36.00 Congés pour événements familiaux

Mariage ou union civile

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

a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'événement ;

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

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

Décès

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

a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;

b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel l'employé exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle ou de l'enfant de son conjoint : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, l'employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans traitement ;

c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :

i) trois (3) jours ouvrables consécutifs si le défunt demeurait au domicile de l'employé ;

ii) un (1) jour ouvrable si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé ;

d) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

L'absence débute au moment décidé par l'employé, mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.
L'employé qui assiste à des funérailles en lien avec un décès prévu au présent article alors que cet événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence a le droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, si la journée précédant ou suivant l'événement est prévue à son horaire.

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

Aux fins de l'application des articles 8-36.01 et 8-36.03, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de l'employé à temps complet. Pour l'employé dont la semaine est provisoirement réduite, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention collective, incluant les jours d'absences résultant d'une adhésion à une préretraite graduelle ou d'une retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

8-36.04 Les dispositions des articles 8-36.01 et 8-36.03 s'appliquent à l'employé qui occupe un emploi à temps partiel, sous réserve que les absences de plus d'un (1) jour soient constituées de jours consécutifs et non de jours ouvrables consécutifs.

Changement de domicile

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

Congés pour responsabilités familiales et parentales

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

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

8-36.07 Sans restreindre la portée de l'article 8-36.06 et sous réserve de l'article 8-36.08, l'employé peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ;
b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail ;

c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur normes du travail.

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employé peut s'absenter en heures lorsqu'il peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employeur peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.
L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

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

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

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

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

8-36.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-36.09 ou 8-36.10 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence. L'employé doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

8-36.12 Durant les congés prévus aux articles 8-36.07, 8-36.09 et 8-36.10, l'employé continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes et l'employeur assume sa part habituelle du régime d'assurance maladie.

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

Au retour du congé, l'employé réintègre son emploi avec les mêmes avantages y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si son emploi habituel n'existe plus, il est affecté à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Advenant l'impossibilité de le réaffecter à l'intérieur de ce rayon, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

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

Employés occasionnels ou saisonniers

8-36.13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.
Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement ;

b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister ;

c) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de son conjoint ainsi que pour l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) autres jours sans traitement ;

d) à l'occasion du décès ou des funérailles de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : une journée sans traitement.

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

CHAPITRE 9-0.00
RÉGIMES COLLECTIFS

9-37.00 Droits parentaux

Dispositions générales

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

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

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé(e) reçoit, ou recevrait si

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

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

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

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

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

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

Congé de maternité

Principe

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

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

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

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

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

9-37.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané 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.

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

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande à l'employeur.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 9-38.03, mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 9-37.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18.

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

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

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

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

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

Préavis de départ

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

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

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

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

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

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

1) En additionnant :

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[3] :

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

en additionnant :

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

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

Dispositions particulières

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

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;

b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à

l’employeur par le ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel.

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

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

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

d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé(e) tel qu’il est prévu à l'article 10-40.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et 10-43.33 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-42.08 et 10-42.09, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

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

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

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour

cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Congé à l'occasion de la naissance

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

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

Congé de paternité

9-37.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des

articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposition particulière

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposition particulière

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

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

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

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

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

Congé sans traitement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

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

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

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

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

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

Avantages

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

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

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

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

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

Retour au travail

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

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

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

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

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

9-37. 47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) reprend son emploi.

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

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

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

Employés(es) occasionnels(les) ou saisonniers(es)

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

— l'employé(e) saisonnier(e) qui n'a pas encore été rappelé(e) et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus à l'article 9-37.38, doit en aviser l'employeur dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, si elle ou il avait travaillé, elle ou il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;

— pour l'employé(e) occasionnel(le) embauché(e) pour une période de moins d'un (1) an :

a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 9-37.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 9-37.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement ;

b) le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, sa prolongation prévue à l'article 9-37.26, le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 et sa prolongation prévue à l'article 9-37.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 ne s'appliquent pas ;

c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique ;

d) les congés spéciaux prévus à l'article 9-37.23 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement ;

e) les articles 9-37.13, 9-37.29, 9-37.35, 9-37.37 et 9-37.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas ;

f) l'article 9-37.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

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

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

Aux fins des articles 9-38.05 et 9-38.19, on entend par employé à temps réduit :

— un employé en congé partiel sans traitement, incluant un employé visé par la lettre d'entente concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail et du traitement pour une période prévue ;

— un employé en préretraite graduelle ; ou

— un employé en retraite progressive.

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

a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

b) tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;

c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour l'employé technique et soutien et sept heures et trois quarts (7 ¾) pour l'employé ouvrier. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

Définition d'invalidité

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

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à d'autres tâches pour lesquelles il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement.

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

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Période d'invalidité et période de requalification

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

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

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

Lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, une journée qui, autrement, aurait été travaillée, cette journée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

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

9-38.05 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 9-38.04 s'applique à l'employé à temps partiel sous réserve des particularités décrites aux paragraphes ci-dessous.

Application pour l'employé qui occupe un emploi à temps partiel

a) L'employé qui occupe un emploi à temps partiel est requalifié après une période de quinze (15) ou trente (30) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail conformément à l'horaire de son emploi à temps partiel.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à 80 % du temps complet ou pour l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

b) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

c) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à 80 % du temps complet ou l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :

   i. après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est inférieure à 52 semaines ;

   ii. après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est de 52 semaines ou plus.

   La période de requalification de l'employé qui, au cours de cette période de six (6) ou douze (12) semaines, s'absente, peu importe le motif, est reprise à zéro. Le cas échéant, la reprise de cette période de requalification débute à compter du premier jour de la semaine suivante et la durée de la nouvelle période de requalification, à savoir six (6) ou douze (12) semaines, est déterminée en fonction de la période écoulée depuis le début de la période d'invalidité.

   L'employé à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de six (6) ou douze (12) semaines décrite au présent paragraphe, mais dont l'horaire réduit prend fin avant que ne soit complétée cette requalification est assujetti aux dispositions décrites au paragraphe d) du présent article.

d) La période de requalification de l'employé assujetti au paragraphe c) et dont l'horaire devient à temps complet avant que ne soit complétée la période de six (6) ou douze (12) semaines, se termine à la première de ces deux éventualités :

   i. au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu ;

   ii. au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps complet.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet autre que l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

e) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

f) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet est assujetti à la période de requalification prévue à l'article 9-38.04. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique de l'horaire réduit ne s'applique pas à l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental.

Application pour l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental

g) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 80% du temps complet est assujetti à la période de requalification décrite aux paragraphes b) ou c), selon la situation applicable.

h) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est inférieur à 80% du temps complet est assujetti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :

i. Si l'employé choisit de mettre fin à son congé partiel parental ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins 80% du temps complet, la période de requalification sera celle prévue à l'article 9-38.04 ou celle prévue aux paragraphes b) et c) du présent article, selon la situation qui lui est applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 9-37.00.

ii. Si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel parental, la période de requalification ne pourra débuter.

9-38.06 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

Régimes d'assurance

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

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

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

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

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire, le cas échéant ;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance automobile, le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Régime d'assurance vie

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

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

9-38.13 Les employés de la Commission des accidents du travail qui, au 31 décembre 1978, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu à l'article 9-38.11, sont assujettis aux dispositions du régime collectif prévues *à l'Arrêté en conseil numéro 3937-78 du 20 décembre 1978* pour l'excédent de ce montant sur celui prévu ci-dessus à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Les retraités de la Commission des accidents du travail qui, au 31 décembre 1978, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance vie, sont assujettis aux dispositions du régime collectif prévues *par l'Arrêté en conseil numéro 3937-78 du 20 décembre 1978* à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Les retraités de la Commission du salaire minimum qui, au 31 décembre 1979, bénéficiaient d'une assurance vie autre que celle prévue aux présentes demeurent assurés pour ce montant à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Régime de base d'assurance maladie

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

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

À compter de la paie suivant le 45e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective : 60,00 $ par mois

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

À compter de la paie suivant le 45e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective : 24,00 $ par mois

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Régime d'assurance traitement

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

a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

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

— la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité ;

— l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-38.21 n'ont pas été utilisés.

b) À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe *a)*, sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 $) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

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

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

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes *b)* et *c)* sont ceux prévus à la section 10-40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 ou à l'article 10-43.33 pour une semaine régulièrement majorée.

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

Pour l'employé à temps partiel, la prestation visée aux paragraphes *b)* et *c)* du présent article est réduite au prorata, sur la base de la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employé au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

Malgré le paragraphe précédent, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent en vertu du chapitre 9-0.00 ou s'il n'était pas à temps partiel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Si l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, il doit en informer sans délai l'employeur. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employeur établit le trop payé et l'employé doit rembourser l'employeur conformément aux dispositions de l'article 10-45.13.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

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

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

Réserve de congés de maladie

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

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

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

Pour l'employé à temps partiel, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures pour l'employé technique et soutien et sept heures et trois quarts (7 3/4) pour l'employé ouvrier par jour.

Sauf si la présente convention collective en prévoit le paiement, l'employé qui accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à un corps d'emplois qui n'est pas régi par la présente convention collective, mais pour lequel le régime d'assurance prévoit l'accumulation de congés de maladie, conserve à sa réserve les jours de congés de maladie accumulés, lesquels pourront être utilisés conformément aux conditions de travail qui lui seront applicables.

9-38.30 L'employeur procède au paiement des jours à la réserve qui excèdent vingt (20), dans les situations suivantes :

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

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

b) Lorsque l'employé accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à un corps d'emplois qui n'est pas régi par la présente convention collective, mais pour lequel le régime d'assurance-traitement applicable prévoit l'accumulation de congés de maladie, l'employeur retire de la réserve de congés de maladie de l'employé les jours qui excèdent vingt (20) et paie à l'employé une indemnité équivalant au nombre de jours retirés sur la base du traitement applicable la veille de son accession au nouveau corps d'emploi.

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

Dispositions particulières

9-38.31 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

9-38.32 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

9-38.33 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18, mais il conserve, sous réserve de l'article 9-38.30, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

9-38.34 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé temporaire ou permanent

9-38.35 La réserve de congés de maladie est remboursée dans les situations décrites ci-dessous :

a) Lors de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite, l'employeur paie à l'employé temporaire ou permanent ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé de l'Institut. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ.

   Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté à titre temporaire et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé temporaire a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'il a transférés en vertu de l'article 9-38.38.

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

b) Lorsque l'employé temporaire ou permanent accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective, corps d'emploi pour lequel le régime d'assurance-traitement applicable ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie, l'employeur paie à l'employé une indemnité équivalant au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à titre d'employé de l'Institut. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé la veille de son accession au nouveau corps d'emploi.

Employés occasionnels ou saisonniers

9-38.36 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 9-38.37 à 9-38.43.

Malgré l'alinéa précédent, l'article 9-38.12 s'applique à l'employé saisonnier tant qu'il conserve son droit de rappel.

9-38.37 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins;

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

9-38.38 L'employé saisonnier nommé à titre d'employé temporaire conserve sa réserve de congés de maladie. Il en est de même pour l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

9-38.39 Aux fins du troisième aliéna de l'article 9-38.20, les périodes au cours desquelles l'employé saisonnier reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

9-38.40 L'employé occasionnel ou saisonnier mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier

9-38.41 Les articles 9-38.30 et 9-38.35 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier.

Lors de sa mise à pied, si la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de sa mise à pied.

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

Les jours de congé de maladie qui demeurent à sa réserve peuvent être utilisés, conformément aux dispositions de la présente convention, lors de sa prochaine période d'emploi à titre d'employé saisonnier dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel technique, de soutien et ouvrier.

9-38-42 Lors de la perte de son droit de rappel, sous réserve de l'article 9-38.38, l'employeur paie à l'employé saisonnier qui a au moins une (1) année 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 qui lui était applicable au terme de sa dernière période d'emploi.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus

9-38.43 L'article 9-38.35 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, sous réserve de l'article 9-38.38, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa période d'emploi.

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

Le premier alinéa ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre d'employé occasionnel d'un (1) an ou plus, dans la même classe d'emplois. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

Dispositions transitoires

Employé invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

9-38.44 L'employé qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est invalide n'est pas assujetti aux articles 9-38.05, 9-38.18 et 9-38.19 de même qu'à la lettre d'entente numéro 7 de la présente convention collective, mais demeure assujetti aux dispositions des articles 9-38.18 et 9-38.19 et aux dispositions de la lettre d'entente numéro 7 de la convention 2015-2020 en vigueur depuis le 1er janvier 2017, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

Le premier alinéa s'applique également à l'employé saisonnier sur liste de rappel qui était invalide au terme de sa dernière période d'emploi et dont l'invalidité se poursuit lors de son rappel au travail.

9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

9-39.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

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

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

9-39.03 Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et 10-43.33 pour une semaine régulièrement majorée et des allocations d'isolement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

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

a) Crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-39.02.

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.28, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-39.02.

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19 et 9-38.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.24 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

9-39.05 Employé technique et soutien

L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Employé ouvrier

L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, ou de ses deux (2) classes d'emplois s'il a un double classement, avant l'expiration de la période d'assurance salaire prévue à l'article 9-38.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

9-39.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-14.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace. Toutefois, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

9-39.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-38.18 et 9-38-19, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-38.24. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.24 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-45.12, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19, 9-38.21, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent 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 elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

9-39.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

— les dispositions des articles 9-39.01, 9-39.02 et 9-39.03 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans ;

— les dispositions des articles 9-39.04 concernant les indemnités et avantages, 9-39.05 concernant le droit de retour au travail, 9-39.07 et 9-39.08 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans ;

— seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 9-39.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé ;

— en application des dispositions de l'article 9-39.05, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé ;

— les dispositions de l'article 9-39.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel ou saisonnier visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-19.06, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

9-39.10 Lorsque la lésion professionnelle d'un employé saisonnier n'est pas consolidée, l'employeur peut le maintenir en assignation temporaire, tant au cours qu'au-delà de la période de rappel au travail prévue à sa liste de rappel. Cette assignation temporaire ne peut être génératrice de droit pour les saisonniers situés à un rang supérieur ni leur porter préjudice.

Cette assignation temporaire peut être faite dans toute tâche favorable à sa réadaptation.

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

10-40.00 Rémunération

Dispositions générales

10-40.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé technique et de soutien à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3). Pour l'employé ouvrier, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par deux mille vingt et un et quatre-vingt-dix-huit dixièmes (2021,98).

Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

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

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

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures ou de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾).

10-40.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant aux annexes I et II.

Taux et échelles de traitement

Période du 1er juillet 2021 au 31 mars 2022

10-40.03 Les échelles salariales applicables à compter du 1er juillet 2021 sont celles en vigueur dans la fonction publique au 30 juin 2021.

Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

10-40.04 Chaque taux et échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré, de 2,0 %[2], avec effet au 1er avril 2022.

Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

10-40.05 Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré des mêmes paramètres généraux d'augmentation que ce qui aura été convenu dans les secteurs public et parapublic pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 avec effet le 1er avril 2023. Une majoration minimale de 1,00% est garantie.

Toutefois, les taux et échelles de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à l'annexe C[3].

Rémunération additionnelle

10-40.06 Abrogé

Majoration de traitement au maximum de l'échelle pour l'employé dont la classe d'emplois correspond au rangement 12 ou plus

10-40.07 À compter du 1er avril 2022, le taux de traitement de l'employé technique et de soutien au dernier échelon de sa classe d'emploi évaluée à un rangement 12 ou plus, depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102,00%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. Cette majoration est indiquée dans la structure salariale de l'annexe 1. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Employés hors échelle

10-40.08 L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emplois.

10-40.09 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-40.10 a pour effet de situer au 1er avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédant à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

10-40.10 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-40.09 et 10-40.10, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

---

[3] Les rangements des classes d'emplois sont prévus à l'annexe D, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'une classe d'emplois, le numéro de la classe d'emplois prévaut.

10-40.11 Employé technique et soutien
Dans les cas prévus à l'article 10-40.11, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixièmes et trois dixièmes (1/1826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

Employé ouvrier

Dans les cas prévus à l'article 10-40.11, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à deux mille vingt et un et quatre-vingt-dix-huit dixièmes (2021,98).

Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi

10-40.12 La reconnaissance de la scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi est accordée par l'employeur et régie par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

Lorsque telle reconnaissance est accordée, la rémunération liée à celle-ci est versée à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

Primes et allocations

10-40.13 Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux articles 10-40.03, 10-40.04 et de l'article 10-40-05.

Technique d'indexation pour les employés ouvriers

10-40.14 Les taux des échelles de salaire sont exprimés sur une base horaire.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication de la convention collective, les taux horaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Les classes d'emplois visées à l'article 10-40-14 sont majorées de la façon décrite à cet article.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

Établissement des taux et échelles de salaires applicables aux désignations

10-40.14 Pour l'employé désigné à une classe d'emplois prévue à l'annexe D, son taux de salaire est majoré, suivant la méthode décrite à l'article 10-40.12, pour la durée de sa désignation, du pourcentage indiqué à cette annexe.

10-41.00 Heures supplémentaires

10-41.01 Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

— en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;

— à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles, 10-41.08, 10-41.09 et 10-41.11 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine pour l'employé technique et soutien et plus de sept heures et trois quarts (7 ¾) pour l'employé ouvrier. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.02 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

10-41.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

10-41.04 Malgré les articles 10-41.02 et 10-41.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.

10-41.05 L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.06 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est considérée comme heure supplémentaire et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 $) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (½) prévues au présent article.

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

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article, à la condition que sa journée normale de travail débute entre cinq heures cinquante-neuf (5 h 59) et huit heures (8 h).

10-41.07 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de l'employé.

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.
Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième alinéa, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

10-41.08 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.18 et visés par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

10-41.09 Les articles qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui, en raison de la nature de ses attributions, fixe lui-même ses heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni à l'employé dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

10-41.10 Lorsque l'employé visé à l'article 10-41.09 est spécialement requis par l'employeur d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à la section 8-35.00, il reçoit pour un tel travail un crédit de congé d'une durée égale à quatre (4) heures trente (30) minutes à taux normal.

Cependant, l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) les heures travaillées, au lieu du congé précité, si l'employé est en mesure d'établir, à la satisfaction de l'employeur, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

10-41.11 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé technique et soutien, tel qu'il est défini à l'article 10-45.10.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-41.12 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

— les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an n'ont pas été utilisés lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

10-42.00 Allocations et primes

Allocation de disponibilité

10-42.01 L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

10 42.02 Abrogé

Allocations diverses

10-42.03

Travail sur corde

L'employé qui est requis par l'employeur d'effectuer du travail sur corde lors de l'inspection d'ouvrages d'art, tels les ponts ou les barrages, reçoit, pour chaque demi-jour où il est ainsi requis, une allocation de :

— du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 :	48,57$/demi-jour
— du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 :	49,54$/demi-jour
— à compter du 1er avril 2022 :	50,53$/demi-jour

Aux fins des présentes, on entend par travail sur corde tout travail réalisé en suspension et en progression sur corde afin d'effectuer des travaux d'inspection.

Téléphone

L'employeur rembourse à l'employé la différence entre le coût d'un abonnement d'affaires et le coût d'un abonnement résidentiel lorsqu'un abonnement d'affaires est exigé à la demande expresse et écrite de l'employeur.

10-42.04 Les allocations prévues aux articles 10-42.01et 10-42.03 de même que les autres primes prévues à la présente convention collective remplacent tous les régimes existants, y compris les ajustements régionaux.

Prime de soir ou de nuit

10-42.05 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-42.06.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est de :

— du 1er juillet 2021 au 31 mars2022 :	0,74 $/ heure
— à compter du 1er avril 2022 :	0,75 $/ heure

10-42.06 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de nuit est de :

— onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de zéro (0) à cinq (5) ans d'ancienneté ;

— douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté ;

— quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

L'employeur peut, pour l'employé à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h pour une période minimale de trois (3) mois, convertir, en crédits de congé, la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en crédits de congé est établie en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles l'employé a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles ladite prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté.

Les congés accumulés selon les dispositions du présent article peuvent être pris en jours ou demi-jours à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des congés accumulés ou parties de ceux-ci.

Prime de fin de semaine

10-42.07 L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement la fin de semaine a droit à une prime de quatre pour cent (4 %) de son taux horaire pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine.

Malgré ce qui précède, l'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement dehors la fin de semaine a droit à une prime pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine.

Pour la durée de la convention collective, la prime pour l'employé ouvrier est la suivante :

du 1er juillet 2021 au 31 mars 2022 : 1,59 $/heure
à compter du 1er avril 2022 : 1,62 $/heure

Pour la durée de la convention collective, la prime pour l'employé soutien et technique est la suivante :

du 1er juillet 2021 au 31 mars 2022 : 3,25 $/heure
à compter du 1er avril 2022 : 3,32 $/heure

Les heures travaillées lors de la fin de semaine doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

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

Prime particulière et prime de chef d'équipe

10-42.08 L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue à la directive de classification applicable pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 5-20.18, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, « cinq (5) jours ouvrables consécutifs » doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

a) L'employé, mécanicien classe I, qui exerce l'emploi de mécanicien de groupe électrogène et qui possède une licence C d'électricien (en plus du certificat de mécanicien requis pour la classe de mécanicien classe I) reçoit une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son salaire annuel de base.

b) L'employé, électricien ou électricien principal, qui exerce l'emploi de maître- électricien et qui possède une licence de constructeur-propriétaire en électricité reçoit une rémunération additionnelle égale à 7,4 % de son salaire annuel de base, à la condition qu'il y ait « levée d'un permis », et pour la durée des travaux seulement.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

10-42.09 L'employé technique et de soutien appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

— l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou dans la classification des cadres ;

— un emploi dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois de la présente convention collective pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion ;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, « cinq (5) jours ouvrables consécutifs » doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

Pour l'employé ouvrier, occupant un emploi régi par la présente convention collective et rémunéré à un taux supérieur à celui de son emploi habituel, reçoit le taux de traitement de cet emploi pour la durée de cette occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

L'employé dont les attributions, suite à une décision de l'employeur, ont été modifiées exceptionnellement et temporairement en raison des nécessités du service, reçoit le taux de salaire de la classe d'emplois correspondant à ses nouvelles attributions si cette classe comporte un taux de rémunération supérieur, et ce, pour la durée de l'occupation, pourvu que celle-ci soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10-42.10 Aux fins de l'application des articles 10-42.08 et 10-42.09, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10-42.11 Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 10-42.08 et 10-42.09.

10-42.12 Abrogé

Employés occasionnels ou saisonniers

10-42.13 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des dispositions suivantes :

— les dispositions des articles 10-42.08 et 10-42.09 ne s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier que si l'emploi visé à ces articles est un emploi requérant un employé occasionnel ou saisonnier. De plus, dans le cas de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-40.01.

10-43.00 Abrogé

10-44.00 Abrogé

10-45.00 Versement des gains

10-45.01 La paie des employés est versée tous les deux (2) jeudis.

10-45.02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l’employeur rend accessible à l’employé un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Si l’employeur ne dispose pas de l’environnement technologique permettant de rendre accessible l’état de dépôt électronique ou si l’employé n’a pas accès à un poste informatique individuel permettant la consultation, celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

10-45.03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l’article 10-45.02, l'employé remplit et remet à l’employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

10-45.04 L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l’article 10-45.03.

10-45.05 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-45.01 à l’employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont la paie n'a pu être versée conformément à l'article 10-45.01 pour un motif hors de son contrôle.

10-45.06 Le nouvel employé ou l’employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 10-45.05.

10-45.07 Les primes et allocations, à moins d’une disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

10-45.08 Les sommes que l'employeur doit payer à l’employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

10-45.09 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employé, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe *c)* de l’article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-45.06 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-45.07 et 10-45.08 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

10-45.10 Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

Le taux horaire de l'employé technique et de soutien s'obtient en divisant son traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le taux de salaire annuel d'un employé ouvrier s'obtient en multipliant son taux de salaire hebdomadaire par 52,18 semaines.

10-45.11 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

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

10-45.12 Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants.

L'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement des sommes versées en trop. S'il n'y a pas entente, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-45.09, pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

10-45.13 Malgré le 2e paragraphe de l'article 10-45.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

— si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.21 ou 9-39.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes les sommes à récupérer, y compris celles découlant des délais nécessaires à la conciliation des sommes pour établir le trop-payé, sont exigibles en un seul versement, dès que l'employeur transmet à l'employé l'état détaillé des sommes versées en trop ;

— 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 terme de l'invalidité, soit au retour au travail de l'employé selon l'horaire qui lui est applicable, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué ;

— si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-31.39 ou 9-37.22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

10.45.14 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux articles 10-45.12 et 10-45.13 la ou l'employeur peut, sous réserve d'une entente verbale avec l'employé, pour une partie ou la totalité des sommes versées en trop, inclure aux modes de récupération, une ou plusieurs des possibilités ci-dessous :

a) remboursement, lors de la conciliation annuelle, à même la réserve de congés de maladie (9-38.30) ;

b) remboursement, en tout temps, à même l'excédent de vingt (20) jours de la réserve de congés de maladie ;

L'entente verbale portant sur la compensation doit, par la suite, être confirmée par écrit à l'employé.

10-45.15 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

10-46.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

10-46.01 Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

L'employé qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 10-46.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *c)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, a conclu avec l'employeur une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

10-46.02 L'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement suite à un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue à l'article 6-24.04 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employé fait part de son acceptation.

Cependant, si l'employé a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

10-46.03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

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

Congés avec traitement

10-46.04 L'employé déplacé a droit aux congés suivants :

a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile ;

b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes *a)* ou *b)* sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

10-46.05 L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au *Guide d'achats de la direction générale des acquisitions* ou tout autre document institutionnel qui le remplace ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *a)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

10-46.06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

Entreposage des meubles

10-46.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

10-46.08 L'employeur paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

Rupture de bail

10-46.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 10-46.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

10-46.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

10-46.11 L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale ;

b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur ; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés ;

c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque ;

d) la taxe municipale sur les mutations immobilières ;

e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, le paragraphe *a)* du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *b)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

10-46.12 Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

a) les taxes municipales et scolaires ;

b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque ;

c) le coût de la prime d'assurance ;

d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque ;

e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée :

i) les frais d'électricité et de chauffage ;

ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale ;

iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production des pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses prévues au présent article.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le paragraphe *e)* du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *b)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

10-46.13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 10-46.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

10-46.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

10-46.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 10-46.13 et 10-46.14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

10-46.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :

a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour ;

b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (l 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

10-46.17 Les dispositions des articles 10-46.11 et 10-46.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

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

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai prévu à l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale ou celle de son conjoint, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

10-46.18 Les dispositions prévues aux articles 10-46.11, 10-46.12 et 10-46.17 ne s'appliquent pas dans le cas du déplacement d'un employé exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employé en cause.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-46.19 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

10-47.00 Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents

10-47.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

10-47.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Les taux de kilométrage en application de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais* inhérents ou tout autre document institutionnel qui la remplace peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34$/km pour les premiers 8000 kilomètres et à 0,255$/km pour les kilomètres subséquents.

10-47.03 L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

CHAPITRE 11-0.00
CONDITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

11-48.00 Détachement

11-48.01 L'employé en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement d'un autre pays ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle de traitement qui lui est applicable. Durant la période au cours de laquelle il est en détachement, il est régi par la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* ou tout autre document institutionnel qui la remplace et son ancienneté s'accumule.

Cependant, les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cet employé sauf celles concernant les échelles de traitement, l'organisation de la carrière, les mesures disciplinaires, la cotisation syndicale et les assurances collectives (vie, maladie, traitement). Le droit de grief n'est accordé que pour les dispositions ci-haut mentionnées.

11-48.02 À son retour au travail, l'employé se voit attribuer, suivant les emplois disponibles, des attributions correspondant à sa classe d'emplois et, si l'employé le désire, il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

Employés occasionnels ou saisonniers

11-48.03 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

11-49.00 Les employés occasionnels et saisonniers

Dispositions générales

Période d'essai

11-49.01 L'employé occasionnel autre que saisonnier doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois consécutifs. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'employé qui est nommé à titre d'employé occasionnel, a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

Préavis

11-49.02 L'employeur doit donner à l'employé occasionnel ou saisonnier ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté, un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois, lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

La durée du préavis est d'une (1) semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

Attribution d'un port d'attache

11-49.03 Lors d'un engagement, l'employé occasionnel se voit attribuer un port d'attache par l'employeur.

Création et mise à jour des listes de rappel des employés saisonniers

Établissement des listes

11-49.04 Les listes de rappel des employés saisonniers en vigueur à la date de signature de la présente convention collective demeurent en vigueur.

Les listes de rappel des employés saisonniers sont établies par classe d'emplois, par unité administrative, port d'attache, ou selon les critères particuliers à l'Institut; elles doivent indiquer le rang et le lieu de résidence de chaque employé. L'employeur inscrit sur celles-ci, à titre indicatif, la période prévue d'emploi.

Les critères particuliers à l'Institut doivent être transmis au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective et ne peuvent être modifiés au cours d'une année.

Détermination du rang

11-49.05 Une fois déterminé, le rang qu'occupe un employé ne peut être modifié que si l'un des événements suivants survient :

- retrait du nom d'un employé conformément aux dispositions des articles 11-49.07, 11-49.08 ou 11-49.16; dans un tel cas, les autres employés conservent leur position relative dans la liste de rappel;

- modifications à la liste de rappel résultant de l'application de l'article 11-49.07 ou 11-49.08.

11-49.06 Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel d'employés saisonniers existante ou lorsque l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers, le nom du nouvel employé saisonnier ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 11-49.11 s'ajoute, le cas échéant, à la suite du nom des employés qui y sont déjà inscrits. Si le nom de plusieurs employés doit être ajouté, leur rang respectif est déterminé en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulé pendant la période au cours de laquelle ils ont acquis leur droit de rappel et, le cas échéant, en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulé au cours de l'année précédente dans le même emploi et la même classe d'emploi. Si plusieurs employés ont accumulé le même nombre de jours, les rangs sont départagés en appliquant d'abord la règle décrite au paragraphe a) ci-dessous et, si besoin est, en appliquant ensuite la règle décrite au paragraphe b) :

a) Les rangs sont départagés en prenant comme base la sommation de la date et du mois de naissance, une somme plus basse ayant préséance sur une somme plus élevée ;

b) Si deux (2) employés ou plus sont ex aequo à la suite de l'application de la règle prévue au paragraphe a), les rangs sont départagés en appliquant l'ordre alphabétique, selon le nom de l'employé à la date où son rang est établi dans la liste de rappel.

11-49.07 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un employé saisonnier sur une autre liste de rappel d'employés saisonniers que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications requises. Dans un tel cas, le nom de l'employé est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel d'employés saisonniers.

11-49.08 Des listes de rappel d'employés saisonniers distinctes sont établies selon qu'il s'agit d'emplois à temps complet ou d'emplois à temps partiel. Lorsque l'employeur décide de modifier des emplois à temps complet en des emplois à temps partiel, ces emplois sont offerts en priorité aux employés saisonniers dont le nom est inscrit sur la liste de rappel des employés à temps complet. Le nom de l'employé qui accepte de remplir un emploi ainsi modifié est rayé de la liste de rappel des employés à temps complet et inscrit sur une liste de rappel d'employés à temps partiel et son rang est établi selon la durée de son ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de l'inscription de son nom sur la liste d'employés à temps partiel.

Mises à jour des listes

11-49.09 L'employeur met à jour les listes de rappel d'employés saisonniers en vigueur au moins une (1) fois par année, les affiche dans chaque port d'attache concerné et transmet au syndicat une (1) copie de ces listes mises à jour.

Les dates d'affichage sont transmises au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective et elles ne peuvent être modifiées qu'après consultation du syndicat.

11-49.10 L'employé saisonnier peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom pour un motif autre que celui prévu à l'article 11-49.16 ou la modification de son rang dans la liste de rappel depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement de griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.

Acquisition du droit de rappel

11-49.11 Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 11-49.09, le nom d'un employé occasionnel est inscrit sur une liste de rappel d'employés saisonniers si les deux (2) conditions suivantes sont remplies :

a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois (3) mois, au cours de laquelle l'employé a accumulé, dans le cadre de son horaire normal, un minimum de soixante (60) jours de travail effectif dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois;

b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive ; cette évaluation est faite conformément à la section 5-16.00. Une copie de cette évaluation est remise à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi. L'employé est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive si l'évaluation ne lui a pas été remise dans le délai imparti. Le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Le nom de l'employé est inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée par l'emploi occupé; le cas échéant, l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers.

L'employé n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut d'employé saisonnier qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom doit être inscrit; seul l'employé qui remplit les deux (2) conditions prévues au présent article peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste, recourir à la procédure de règlement de griefs uniquement pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste de rappel.

Aux fins de l'application du paragraphe *a)* du présent article, sont comptabilisés comme jours de travail effectif, les jours pris en compensation des heures travaillées en surplus de celles requises durant la période de référence prévue à un régime d'horaire variable et créditées à taux normal.

Processus de rappel et de mise à pied

11-49.12 L'emploi saisonnier est confié à l'employé saisonnier en disponibilité et inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée, à la condition que cet employé soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à un employé temporaire ou permanent. Malgré la définition d'emploi saisonnier prévu au paragraphe *e)* de l'article 1-1.01, cet emploi peut être d'une durée inférieure à trois (3) mois consécutifs.

Malgré les dispositions qui précèdent, lorsque ledit emploi peut être occupé par un ou plusieurs employés, pour une période prévisible ne pouvant excéder vingt et un (21) jours consécutifs, l'employeur n'est pas tenu de confier ledit emploi à un employé saisonnier; il en est de même si le travail à accomplir est en dehors de la période d'emploi prévue à la liste de rappel de l'employé.

Lorsque l'employeur procède au rappel ou à la mise à pied des employés saisonniers, il doit le faire par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache, ou suivant les critères particuliers applicables selon l'ordre de priorité suivant :

- au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée;

- à la mise à pied, en suivant l'ordre inverse d'inscription sur la liste de rappel visée. Cette mise à pied n'est assujettie à aucune période minimale d'emploi et, sans restreindre l'application de l'article 11-49.02, peut survenir en tout temps avant l'expiration de la période prévue d'emploi.

11-49.13 Lors du rappel, l'employeur avise l'employé au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé saisonnier doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger de l'employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employé saisonnier n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

11-49.14 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi saisonnier, il offre en priorité ledit emploi à un employé saisonnier qualifié et inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes valide ou une banque de personnes qualifiées de la classe d'emplois concernée pour qui l'emploi constituerait une promotion tel qu'il est défini à l'article 5-20.10.

L'employeur détermine les critères et les conditions entourant l'exercice de ce droit et il en informe le syndicat à l'avance afin de lui permettre de formuler des recommandations.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également lorsque l'employeur décide de les modifier.

Dans ce cas, l'employé conserve son statut d'employé saisonnier. Toutefois, l'acquisition de son nouveau droit de rappel est régie par les dispositions de l'article 11-49.11.

Son rang sur la liste, le cas échéant, est déterminé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 11-49.06.

Les dispositions des sections 10-46.00 et 10-47.00 ne s'appliquent pas dans ce cas.

À défaut de satisfaire aux exigences de l'emploi, l'employé reprend les droits et avantages découlant de son droit de rappel sur sa liste de rappel d'origine.

11-49.15 Les modifications résultant du règlement, par entente ou suite à une décision arbitrale, d'un grief concernant le rang d'un employé saisonnier ne sont inscrites et effectives que lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel suivant la date à laquelle un tel règlement est intervenu.

Perte du droit de rappel

11-49.16 L'employé saisonnier perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

— démission, congédiement administratif ou disciplinaire, retraite ;

— interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel d'employés saisonniers pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs ;

— suite à la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus à l'article 11-49.13, défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée lors de l'avis de rappel prévu à l'article 11-49.13, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

11-50.00 Abrogé

11-51.00 Conditions particulières

Prêt de service auprès des réseaux

11-51.01 Un employé peut, avec son consentement, être prêté à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, des commissions scolaires ou de la santé et des services sociaux pour la période et aux conditions convenues entre celui-ci, l'employeur et l'institution qui requiert ses services.

11-51.02 Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 8-30.00, 8-34.00, 8-35.00 et 10-41.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe d'employés auquel l'employé est assimilé, s'appliquent.

Aux fins de l'application de la procédure de règlement de griefs, l'employé peut uniquement contester l'application ou l'interprétation des dispositions de la présente convention collective qui lui demeurent applicables, et ce, en soumettant son grief conformément à la section 3-12.00 à l'employeur où il œuvrait lors de son prêt de service.

11-51.03 L'entente convenue à l'article 11-51.01 doit prévoir les recours de l'employé en cas de désaccord sur les dispositions qui s'appliquent en remplacement des dispositions des sections énumérées au premier alinéa de l'article 11-51.02.

Prêt de service auprès d'un tiers

11-51.04 Aux fins de la présente section, l'expression « tiers » désigne une entité juridique autre qu'une institution prévue à l'article 11-51.01.

11-51.05 Un employé peut, avec son consentement, être prêté à un tiers pour la période et aux conditions convenues entre l'employé, l'employeur et le tiers qui requiert ses services. Le cas échéant, l'employeur et le syndicat peuvent convenir des modalités du prêt de service.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'employé visé par une entente de prêt de service.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, par entente, de modifier certaines dispositions de la convention collective parmi les matières prévues à l'article 11-51.02, pour la durée du prêt de service.

Lorsqu'un employé est prêté à un tiers, l'employeur en informe le syndicat**.**

Employés occasionnels ou saisonniers

11-51.06 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 12-0.00
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-52.00 Durée de la convention collective

12-52.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 mars 2024.

12-52.02 Les dispositions suivantes prennent effet rétroactivement au 1er juillet 2021, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – le premier alinéa de l'article, 10-42.03, 10-42.05 et 10-42.07 ;
- Taux et échelles de traitement : les annexes I et II.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2022 :

- Rémunération : l'article 10-40.04;

- Rémunération additionnelle : l'article 10-40.07;

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2023 :

- Rémunération : l'article 10-40.05;

Rappel de traitement, d'allocation et primes

12-52.03 Les sommes résultant de l'application de l'article 12-52.02 sont versées en un seul versement au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er juillet 2021 et la date du versement des sommes en application du présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 2021 et la date du versement des sommes prévue en application du présent article doit faire sa demande à la direction des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa précédent. Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées à cet employé. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

Abrogé.

12-53.00 Dispositions transitoires

12-53.01 Le premier alinéa de l'article 2-5.05 et le deuxième alinéa de l'article 2-5.09 de la convention collective 1998-2003 continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les équipements utilisés par les parties soient modifiés de façon à permettre la transmission des renseignements conformément au premier alinéa de l'article 2-5.05 et au deuxième alinéa de l'article 2-5.09 de la présente convention collective.

12-53.02 Jusqu'à son intégration dans l'une des classes d'emplois prévues à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, l'employé qui est classé à une classe d'emplois identifiée au niveau de mobilité 1 à 6 à l'annexe II de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, est assujetti à l'article 4-14.19 sous réserve de la particularité suivante :

Pour l'employé technique ou soutien,

— le reclassement n'est possible entre deux classes d'emplois que si l'écart entre les années d'expérience exigées n'excède pas cinq (5) ans et si l'écart entre les taux de traitement maximum prévus aux échelles de traitement des classes d'emplois visées est égal ou inférieur à cinq pour cent (5 %).

Dans le cas où l'écart entre les taux de traitement est positif et excède cinq pour cent (5 %), il s'agit d'une promotion au sens de l'article 5-20.10 et les dispositions afférentes prévues à la présente convention collective s'appliquent.

Pour l'employé ouvrier

Le reclassement est possible :

a) entre deux classes d'emplois qui ne sont pas dans la même section de la directive de classification si l'écart entre les taux de salaire des classes d'emplois visées est égal ou inférieur à 5 %; aux fins de l'application du présent paragraphe, le pourcentage d'écart est calculé sur la base du moins élevé des deux (2) taux de salaire des classes d'emplois visées;

b) entre deux (2) classes d'emplois qui sont dans la même section de la directive de classification si les taux de salaire sont identiques.

Si l'écart est négatif et excède cinq pour cent (5 %), il s'agit, selon le cas, d'une réorientation professionnelle ou d'une rétrogradation au sens de l'article 4-14.07 et les dispositions afférentes prévues à la présente convention collective s'appliquent.

Aux fins de l'application des trois (3) alinéas précédents, le pourcentage d'écart est calculé sur la base du moins élevé des deux (2) taux de traitement maximum des classes d'emplois visées.

12-53.03 Les aménagements particuliers en vigueur au 1er avril 2017 ou après ne peuvent avoir pour effet d'octroyer des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la section 9-38.00.

12-53.04 le syndicat sera informé des modifications aux directives et autres documents institutionnels par l'entremise du comité prévu à la section 2-10.00.

12-53.05 Un employé temporaire est un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire de deux (2) ans aux fins de l'obtention du statut permanent. L'employé acquiert le statut de permanent selon les modalités prévues à la *Directive concernant la période continue d'emploi aux fins de l'obtention du statut de fonctionnaire permanent dans la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
CONCERNANT LES PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INSTITUT

CONSIDÉRANT le nombre de griefs inscrits à l'arbitrage;

CONSIDÉRANT que la procédure de règlement de griefs a pour effet d'allonger les délais et de judiciariser les litiges;

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties à régler les griefs dans des délais plus courts et en un temps plus rapproché des événements y donnant lieu;

CONSIDÉRANT qu'il appartient aux deux parties de s'assurer du règlement des griefs dans un délai raisonnable;

Les parties conviennent de former un comité qui a pour mandat d'analyser les moyens d'améliorer l'efficacité et l'efficience du processus de règlement des griefs (chapitre 3-0.00) de la présente convention collective.

Le comité a pour mandat de poursuivre les travaux amorcés au cours de la convention collective des fonctionnaires 2015-2020 notamment :

- analyser si des améliorations peuvent être apportées à la procédure pour accélérer le traitement des griefs ;

- évaluer si les priorités d'inscriptions des griefs doivent être révisées et définir de nouvelles priorités, le cas échéant ;

- réviser la procédure de règlement des griefs de tâches conformes ;

- rendre accessible des formulaires de griefs électroniques ;

- définir, des modes alternatifs de règlement des griefs, en définir les modalités et les règles de procédures et proposer, par catégories de griefs, le mode de règlement le plus approprié ;

- recommander aux parties négociantes des modifications à apporter ou soumettre des suggestions concernant le chapitre 3-0.00, règlement de griefs, de la convention collective au moment de son renouvellement ;

- d'identifier tout autre élément que les parties estiment pertinent de soumettre au comité.

De plus, le comité peut s'adjoindre les personnes-ressources qu'il juge appropriées à l'avancement de ses travaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2
CONCERNANT LES MESURES PERMETTANT À UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL OU SAISONNIER D'ACCÉDER AU STATUT D'EMPLOYÉ PERMANENT

Les parties conviennent des mesures ci-après décrites pour l'employé occasionnel ou saisonnier visé par la présente lettre d'entente qui a accumulé quarante-quatre (44) mois d'ancienneté au cours des quarante-huit (48) mois précédant immédiatement la date de signature de la présente convention collective.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

1.1 Est visé par la présente lettre d'entente, l'employé qui, à la date de signature de la présente convention collective est :

— un employé occasionnel en lien d'emploi ;
— un employé saisonnier ;
— un employé occasionnel sur appel et détenant un droit de rappel.

2. ÉLABORATION DE LA LISTE DES EMPLOYÉS ADMISSIBLES À UNE NOMINATION À TITRE D'EMPLOYÉ PERMANENT

Critères d'admissibilité

2.1 Est inscrit sur la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé permanent, l'employé visé par la présente lettre d'entente qui, à la date de signature de la présente convention collective, rencontre tous les critères d'admissibilité suivants :

a) au cours des quarante-huit (48) mois précédant immédiatement la date de signature de la présente convention collective, dans le cadre de son horaire normal, accumulé au moins quarante-quatre (44) mois d'ancienneté, soit neuf cent cinquante-six (956) jours d'ancienneté, au ministère de l'Agriculture des pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) dans l'unité administrative « Institut de technologie agroalimentaire » et à l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ), incluant les fusions, scissions ou intégration, le cas échéant, et dans la même classe d'emplois. Aux fins du calcul un (1) jour est égal à sept (7) heures pour l'employé technique et soutien ou égal à sept heures et trois quarts (7¾) pour l'employé ouvrier, ou pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré, au nombre d'heures moyens prévus à son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, on entend par ancienneté, l'ancienneté telle qu'elle est définie à la section 5-18.00 de la présente convention collective. Toute ancienneté perdue en application de la section 5-18.00 de la convention collective des fonctionnaires 2015-2020 ne peut être considérée.

b) afin d'être sélectionné sur un emploi temporaire par l'employeur, l'employé doit rencontrer les conditions prévues à l'article 42 de la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace ou qui a fait l'objet d'un reclassement afin de corriger un classement non conforme

c) fait l'objet d'une recommandation écrite favorable, de la part de son supérieur immédiat.

Les informations à considérer aux fins de formuler cette recommandation sont le rendement de l'employé au cours de la période décrite au paragraphe a) du présent article ainsi que, le cas échéant, l'état de son dossier disciplinaire. Une mesure disciplinaire antérieure à la période de quarante-huit (48) mois prévus au paragraphe a) de l'article 2.1 peut être considérée uniquement s'il y a eu récidive au cours de ladite période.

2.2 La liste des employés admissibles est établie selon la procédure décrite à l'annexe I de la présente lettre d'entente.

L'employé ne peut contester par grief la non-inclusion de son nom sur cette liste.

2.3 L'employé inscrit sur la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé permanent peut être nommé à titre d'employé temporaire. L'employé congédié ne peut être nommé.

3. LIBÉRATIONS SYNDICALES

L'employeur consent à libérer les employés désignés par le syndicat pour agir à titre de représentants syndicaux des comités ad hoc ministériels mentionnés à l'annexe I.

Les libérations sont accordées sur la base des travaux à réaliser et des rencontres convenues entre les parties et lorsque les conditions prévues au paragraphe *a) b)* et *c)* de l'article 2-8.04 sont rencontrées.

L'employeur maintient le traitement et les avantages sociaux des employés sous réserve que le syndicat rembourse, pour ces employés, les sommes prévues à l'article 2-8.06.

Le nombre de jours de libération n'est toutefois pas comptabilisé dans les quanta prévus à l'article 2-8.02.

ANNEXE I

Élaboration de la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé permanent

Aux fins d'établir la liste des employés admissibles, un comité ad hoc est formé à l'Institut.

La liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé temporaire est établie selon la procédure suivante :

1. L'Institut identifie, par classe d'emplois, les employés qui rencontrent les critères d'admissibilité énoncés aux paragraphes *a)* et *b)* de l'article 2.1 de la présente lettre d'entente et en informe le syndicat au plus tard soixante (60) jours suivant la date de signature de la présente convention collective.

2. Le comité ad hoc est paritaire et constitué d'au plus quatre (4) personnes dont deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat. Il adopte les règles de procédure qu'il juge utile à son bon fonctionnement. Selon les besoins, le comité peut décider de réunir toute personne-ressource qu'il juge opportun de s'adjoindre.

3. Le mandat du comité ad hoc, à partir des informations recueillies l'Institut et transmises au syndicat ainsi qu'à partir des demandes portées à la connaissance de l'Institut ou du syndicat par des employés qui croient être admissibles consiste à :

— analyser les informations et vérifier si les critères d'admissibilité prévus aux paragraphes *a)* et *b)* de l'article 2.1 de la présente lettre d'entente sont rencontrés ;

— soumettre, au besoin, pour adjudication finale, à un arbitre choisi d'un commun accord par les parties, le dossier des personnes pour lesquelles une mésentente persiste quant à leur admissibilité en regard des critères prévus aux paragraphes a) et b) de l'article 2.1 de la présente lettre d'entente. Pour ce faire, les parties présentent leur dossier et font valoir leur point de vue, par écrit, devant l'arbitre sans le recours à un procureur et sans autre procédure ni formalité ;

— établir la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé permanent, en ne retenant pour inscription, que les employés rencontrant les critères a) et b) et qui ont fait l'objet d'une recommandation favorable de la part de leur supérieur immédiat ;

— transmettre pour signature à l'exécutif national du syndicat et à l'employeur la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé permanent.

4. Le comité ad hoc doit compléter son mandat à l'intérieur d'un délai de 45 jours.

5. Une fois signée, l'Institut transmet au syndicat la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé permanent

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE RECONNAISSANCE DE LA STABILITÉ EN EMPLOI

Les parties conviennent d'introduire une mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les employés du fait de leur stabilité dans le même corps d'emplois au sein de l'Institut.

1. Plus particulièrement, la mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi s'articule comme suit :

   — L'employé[5] qui, en date de la signature de la convention collective, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emplois, d'un même ministère ou organisme[6], période au cours de laquelle, il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de mille dollars (1000$).

   Aux fins de la présente :

   — En date de la signature de la convention collective, l'employé qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi, ou qui a fait l'objet d'un reclassement afin de corriger un classement non conforme et pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant a droit à un montant forfaitaire de 1000$, payable à la paie qui suit le 90e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

   — Seules les périodes combinées au ministère de l'Agriculture des pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ) travaillées au cours des cinq (5) années précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la convention collective peuvent être considérées;

2. Un congé mobile est octroyé selon les modalités suivantes :

— Au 1er avril 2022, l'employé qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant a droit à un (1) jour de congé mobile. Le congé doit être pris avant le 31 octobre 2023 suivant son attribution, à un moment qui convient à l'ITAQ et à l'employé, sans affecter le calendrier de vacances. Le jour de congé non pris est non monnayable et non reportable. Seules les périodes travaillées depuis le 1er avril 2017 à l'unité administrative « Institut de technologie agroalimentaire » du MAPAQ ou à l'ITAQ peuvent être considérées.

---

[5] À l'exclusion des employés visés par l'Annexe A de la convention collective

[6] Incluant les fusions, scissions ou intégration.

— Au 1er avril 2023, l'employé qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant a droit à un (1) jour de congé mobile. Le congé doit être pris avant le 31 mars suivant son attribution, à un moment qui convient à l'ITAQ et à l'employé, sans affecter le calendrier de vacances. Le jour de congé non pris est non monnayable et non reportable. Seules les périodes travaillées depuis le 1er avril 2018 à l'unité administrative « Institut de technologie agroalimentaire » du MAPAQ ou à l'ITAQ peuvent être considérées.

— Pour l'exercice du 1er avril 2023, le congé mobile est versé dans une banque dans les trente (30) jours suivants le 1er avril.

— Pour l'exercice du 1er avril 2022, le congé mobile est confirmé aux employés visés dans les soixante (60) jours suivant un avis transmis à l'Institut confirmant l'approbation de l'entente de principe par les membres du Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

Les griefs déposés en vertu de l'article 7-26.06 de la présente convention collective sont entendus en priorité devant un arbitre préalablement choisi à cette fin par les parties.

Les arbitres désignés sont choisis parmi ceux ayant un contrat signé avec les parties.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS AINSI QU'À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION

Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certaines classes d'emplois d'ouvriers spécialisés;

Considérant la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les classes d'emplois visées par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux du comité paritaire d'évaluation de la pénurie portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint a fait état;

Considérant la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir;

1. Prime versée à certaines classes d'emplois d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux employés visés par les classes d'emplois d'ouvriers spécialisés suivantes, et ce, jusqu'au 30 septembre 2023.

Titres de l'emploi	Classes d'emplois
Électricien	421-10
Machiniste	434-20
Électricien principal	421-05
Mécanicien de machines fixes	417-05 à 417-95
Charpentier-menuisier	410-10
Mécanicien en plomberie-chauffage	420-05
Conducteur et opérateur de camions lourds et d'engins de chantiers	459-60
Mécanicien cl. I	434-05
Mécanicien cl. II	434-10

1.2 Cette prime est aussi versée à l'employé détenteur de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (416-05) sous réserve que l'employeur atteste que l'employé exerce des attributions de l'une des classes d'emplois mentionnées au paragraphe 1.1 et qu'il détient les qualifications requises[7].

1.3 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.4 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.3 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

[7] De plus, pour les classes d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, l'employé doit détenir un certificat de qualification.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6
CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME MINISTÉRIEL D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAILCOMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE

CONSIDÉRANT l'état des finances publiques et la situation budgétaire en résultant ;

CONSIDÉRANT que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement particulier comportant pour l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. L'employé à temps complet qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. L'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.

2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminantes quand et comment l'employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.

3. Les conditions de travail applicables, y compris celles concernant un jour férié et chômé, sont celles d'un employé à temps partiel, c'est-à-dire celles d'un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective. Il est par ailleurs entendu :

a) que l'employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps partiel;

b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien de l'employé;

c) que durant le congé compensatoire, l'employé visé au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des jours de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employé remet le traitement versé en trop;

d) que l’adhésion de l’employé à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l’article 9-38.19. Dans le cas où l’horaire réduit est égal ou supérieur à 80 % du temps complet, il est remis en vigueur, s’il y a lieu, quand la capacité au travail de l’employé correspond à son horaire réduit et celui-ci est alors soumis à la règle de requalification décrite au paragraphe c) de l’article 9-38.05. Dans le cas où l’horaire réduit est inférieur à 80 % du temps complet, il est remis en vigueur, s’il y a lieu, après la période de requalification qui lui est applicable en vertu de l’article 9-38.04.

L’alinéa précédent ne s’applique pas à l’employé qui est visé par le paragraphe a) de l’article 3 de la présente lettre d’entente. Dans son cas, son aménagement de travail prévoyant un traitement réduit est remis en vigueur dès qu’il recouvre sa capacité au travail à temps complet et l’employé est alors soumis à la règle de requalification prévue à l’article 9-38.04.

Pendant la période de réadaptation, l’employé reçoit son traitement, pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l’article 9-38.18 et, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) au prorata de l’horaire réduit qui lui était applicable.

4. Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 9-38.28:

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

5. Pour l’employé assujetti à un aménagement, sont aussi considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine pour le personnel technique et soutien et de sept heures et trois quarts (7 ¾) par jour ou à trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) par semaine pour le personnel ouvrier.

6. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

7. Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité de relations de travail prévu à l’article 2-10.03. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.

8. Un régime d'aménagement du temps de travail est un aménagement particulier en vertu de la section 7-29.00 si des conditions de travail prévues à la présente convention collective ou à la présente lettre d'entente doivent être modifiées.

9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7
CONCERNANT LA SECTION 9-38.00 – RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT ET CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Concernant la section 9-38.00 – Régime d'assurance vie, maladie et traitement

En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues aux articles 9-38.07 et suivants, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance

Bien que l'employeur ait cessé d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000, les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 9-38.07, 9-38.08 et 9-38.10 de la présente convention collective, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.

2. Tel que prévu à l'article 9-38.10 de la présente convention collective, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire, et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention collective à la section 9-38.00.

4. À la demande de l'une des parties, les parties se rencontrent pour aborder la question des différentes unités de négociation associées.

5. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8
PRÉCISANT LES MODALITÉS PARTICULIÈRES APPLICABLES À L'EMPLOYÉ OCCASIONNEL OCCUPANT UN EMPLOI SUR APPEL

Les conditions de travail prévues dans la présente convention collective pour les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et pour les employés occasionnels embauchés pour une période de moins d'un (1) an s'appliquent à l'employé occasionnel visé par la présente lettre d'entente.

Les parties conviennent que certaines dispositions de la convention collective doivent être adaptées pour tenir compte des particularités de l'employé visé, soit un employé occasionnel occupant un emploi sur appel tel que défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* ou tout autre document institutionnel qui la remplace, ci-après, un employé occasionnel sur appel.

SECTION A – LES MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PROGRESSION SALARIALE APPLICABLES À L'EMPLOYÉ OCCASIONNEL À HORAIRE NON DÉFINI

1. L'employé occasionnel à horaire non défini est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé sur rendement satisfaisant, lorsqu'il satisfait aux deux (2) conditions suivantes :

   — avoir reçu son traitement pendant 1 826,3 heures ouvrables rémunérées à taux normal, au même échelon de sa classe d'emplois. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, le nombre d'heures ouvrables rémunérées à accumuler est égal au nombre d'heures ouvrables prévues à son horaire au cours d'une (1) année financière ;

   — avoir accumulé une (1) année d'ancienneté dans le même échelon et la même classe d'emplois.

   Aux fins du présent article, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

2. Aux fins de l'application de l'article 1, l'employé occasionnel à horaire non défini est considéré avoir reçu son traitement lors d'une absence autorisée pour l'un des motifs suivants :

   — activités syndicales prévues aux articles 2-8.01 et 2-8.03 ;

   — congé de maternité et ses prolongations prévues aux articles 9-37.08 et 9-37.12 ;

   — congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23 ;

   — congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24 ;

   — congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ;

   — congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 9-37.30, 9-37.31 et 9-37.37 ;

   — congés parentaux prévus à l'article 9-37.38, mais uniquement pour les cinquante-deux (52) premières semaines ;

— absence relative à une participation au régime d'aménagement du temps de travail prévue à la lettre d'entente numéro 7 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures par année.

— absence qui répond à la définition d'invalidité prévue à l'article 9-38.03, et ce, jusqu'à concurrence d'une période maximale de cent quatre (104) semaines.

3. Toute heure rémunérée afférente à une période d'emploi pour laquelle il y a eu perte d'ancienneté ou perte de service en application d'une convention collective antérieure, ne peut servir aux fins de la progression salariale.

SECTION B - LES MODALITÉS DE PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS À L'EMPLOYÉ OCCASIONNEL SUR APPEL

1. La présente section ne s'applique qu'à l'employé occasionnel sur appel embauché pour une période de moins d'un (1) an, ci-après identifié « employé visé ». La présente section ne s'applique que pendant la période d'emploi de l'employé visé.

2. L'employé visé, assujetti à un aménagement particulier en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie des jours fériés prévus à l'article 8-35.01 de la convention collective 2021-2024 du personnel technique, de soutien et ouvrier, malgré toute disposition contraire de l'entente d'aménagement particulier visée.

   Le traitement maintenu, le cas échéant, est celui qui est prévu aux articles 3 et 4 de la présente section.

3. La section 8-35.00 des conditions de travail 2021-2024 s'applique à l'employé visé, sous réserve des adaptations suivantes :

   3.1 Le traitement maintenu en vertu de l'article 8-35.01 à l'occasion d'un jour férié et chômé, est égal à 10 % de la rémunération qu'il a reçue, à l'exclusion des heures supplémentaires, pendant la dernière période de paie précédant le jour férié et ne comportant pas de jour férié.

   3.2 L'article 8-35.04 est remplacé par le suivant :

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

   a) avoir eu droit à du traitement au cours de la période de paie qui inclut ce jour férié. Cependant, pour les seuls jours fériés de la période des Fêtes, avoir eu droit à du traitement au cours de la période de paie qui précède la veille de Noël. Toutefois, l'employé absent sans raison valable la veille ou le lendemain du jour férié n'a pas droit au maintien de son traitement ;

   ou

b) avoir travaillé ledit jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation de l'employeur.

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

3.3 L'article 8-35.05 ne s'applique pas à l'employé visé.

4. Le traitement maintenu conformément à l'article 3 ne peut toutefois excéder une moyenne de sept heures (7) pour le personnel technique et soutien et sept heures et trois quarts (7 3/4) pour le personnel ouvrier par jour férié payé au cours des périodes effectivement travaillées de l'employé visé.

5. La présente section prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et reste en vigueur jusqu'au 31 mars 2024.

6. Les parties s'engagent à se rencontrer pour discuter de tout problème d'application de la présente section.

7. L'employé visé qui se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente section peut soumettre un grief conformément à la procédure prévue par la section 3-12.00 de la convention collective.

SECTION C - LES MODALITÉS CONCERNANT LE RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS SUR APPEL EMBAUCHÉS POUR UNE PÉRIODE DE PLUS D'UN (1) AN

1. La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 9-38.04 s'applique comme suit:

   — L'employé qui occupe un emploi à temps partiel est requalifié après une période de quinze (15) ou trente (30) jours de travail effectif.

2. Les modalités applicables à la détermination des prestations d'assurance traitement sont les suivantes:

   — La prestation d'assurance traitement prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.18 équivaut à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du traitement hebdomadaire moyen des cinquante-deux (52) semaines précédant la date du début de la période d'invalidité ou, si la période d'emploi n'a pas encore atteint telle durée, le traitement hebdomadaire moyen depuis le début de la période d'emploi. Si, au cours de cette période, l'employé a été absent en raison d'une invalidité ou d'un congé de maternité, paternité ou adoption en vertu du chapitre 9-0.00, ces semaines doivent être exclues aux fins d'établir le traitement hebdomadaire moyen.

     La prestation d'assurance traitement prévu au paragraphe c) de l'article 9-38.18 équivaut à soixante-quinze pour cent (75%) de la prestation déterminée en vertu de l'alinéa précédent.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9
COMITÉ AD HOC POUR LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION

À la suite de la création de l'institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ) le 1er juillet 2021, les parties conviennent de former un sous-comité traitant des sujets de descriptions d'emplois et des sujets reliés aux changements organisationnels pouvant avoir un impact sur la classification des emplois.

Les parties conviennent que le sous-comité sera sous la responsabilité du comité prévu à l'article 2-10.03 de la convention collective afin de discuter des enjeux pouvant avoir un impact sur la classification des emplois.

Les enjeux adressés par une des parties seront traités avec diligence et en respect de la convention collective en vigueur.

Le comité se réunit selon les modalités et les règles de procédure qu'il adopte et qui sont nécessaires à son bon fonctionnement, tel que prévoit la convention collective.

Le comité effectue des recommandations sur le maintien du comité, 90 jours avant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10
CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES

La *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique* (la directive) ou tout autre document institutionnel qui la remplace s'applique aux étudiants et stagiaires avec les adaptations nécessaires.

Les conditions de travail des étudiants et des stagiaires sont celles qui s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an avec les adaptations prévues à la présente lettre d'entente.

LES ARTICLES 1 À 3 DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2023. TOUTEFOIS, JUSQU'AU 1ER JANVIER 2023, LES SECTIONS 5-15.00, 5-18.00 ET 5-19.00 NE S'APPLIQUENT PAS À L'ÉTUDIANT OU AU STAGIAIRE.

1. La section 5-15.00 s'applique en faisant les adaptations suivantes :

1.1 Les règles d'intégration doivent prévoir que l'appariement à une classe d'emplois de certains étudiants ou stagiaires doit, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, être ajusté tout comme le classement de certains employés.

1.2 Le premier alinéa de l'article 5-15.07 s'applique à l'étudiant ou au stagiaire sous réserve des adaptations nécessaires.

1.3 La demande de révision d'attribution de la rémunération de l'étudiant ou du stagiaire prévue à l'article 5-15.08 doit être formulée dans les trois (3) mois suivant le moment où il est informé de la classe d'emplois à laquelle il est apparié.

2. La section 5-18.00 s'applique en faisant les adaptations suivantes :

2.1 L'ancienneté de l'étudiant ou du stagiaire est constituée de ses périodes d'emploi à titre d'étudiant ou de stagiaire depuis la signature de la présente convention collective, excluant les périodes de mise à pied.

Pour l'étudiant ou le stagiaire dont l'horaire de travail prévoit une ou des journées dont la durée est inférieure à 7 h, l'ancienneté s'accumule au prorata, en fraction de jour.

2.2 Si l'étudiant ou le stagiaire est embauché à titre d'employé occasionnel ou saisonnier ou à titre d'employé temporaire, l'ancienneté accumulée à titre d'étudiant ou de stagiaire qui n'a pas été perdue en application de l'article 5-18.05 peut être reconnue au même effet que si elle avait été accumulée à titre d'employé occasionnel.

3. La section 5-19.00 s'applique sous réserve des particularités suivantes :

3.1 Les règles de progression salariale prévues à la présente convention collective et relative aux modalités applicables à l'employé occasionnel occupant un emploi sur appel s'appliquent à l'étudiant et au stagiaire.

Toutefois, l'échelon maximum que peut atteindre l'étudiant ou le stagiaire qui ne rencontre pas les conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il est apparié en vertu de la directive ou tout autre document institutionnel qui la remplace, est l'échelon dégressif précédant immédiatement l'échelon 1 de l'échelle de traitement de cette classe d'emplois.

4. La section 5-20.00 ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire à l'exception de l'article 5-20.18 qui s'applique avec les adaptations suivantes :

4.1 L'étudiant ou le stagiaire est appelé exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il est apparié.

5. La section 8-30.00 ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire. Le nombre d'heures de travail par semaine de l'étudiant peut varier selon les périodes suivantes :

5.1 L'étudiant ne peut travailler plus de 14 heures par semaine sauf durant une période de vacances, telle que définie à la directive ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

5.2 L'étudiant peut travailler jusqu'à un maximum de 21 heures par semaine lors des semaines de relâche scolaire et lorsqu'il est inscrit à temps partiel à l'avant-dernière ou à la dernière session permettant de compléter un programme d'études collégiales ou universitaires reconnus par le ministre de l'Enseignement supérieur dans un établissement d'enseignement au Québec.

6. La section 8-31.00 (congés sans traitement) ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire.

7. La section 10-40.00 s'applique sous réserve des particularités suivantes :

7.1 Le taux de salaire ou le taux de traitement de l'étudiant et du stagiaire est déterminé conformément à la directive ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

7.2 La rémunération additionnelle prévue à l'article 10-40.08, pour les deux périodes de références identifiées, s'applique sous réserve de l'adaptation suivante :

Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

L'étudiant ou le stagiaire a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

8. La section 10-41.00 ne s’applique pas à l’étudiant et au stagiaire. Les heures supplémentaires sont calculées de la manière suivante :

> 8.1 Tout travail exécuté par un étudiant ou un stagiaire, à la demande expresse de l’employeur, en plus du nombre d'heures de la semaine normale de travail en vigueur dans l'unité administrative où il est affecté, est considéré comme des heures supplémentaires.
>
> En compensation des heures supplémentaires effectuées, l’étudiant ou le stagiaire a le choix de recevoir un crédit de congé d’une durée équivalant à une fois et demie les heures travaillées ou d’être rémunéré à raison d’une fois et demie son taux horaire de traitement.

9. La section 10-42.00 s’applique à l’étudiant et au stagiaire à l’exception des articles 10-42.08 et 10-42.09.

10. La section 11-49.00 ne s’applique pas à l’étudiant et au stagiaire à l’exception des articles 11-49.02 à 11-49.03.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11
CONCERNANT LA MISE À JOUR DE LA PROCÉDURE INSTITUTIONNELLE PORT ET ACHAT DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET D'ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

L'Institut s'engage à mettre à jour la procédure institutionnelle port et achat de vêtements de travail et d'équipements de protection individuelle avant le 31 mars 2024.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12
CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UNE PROCÉDURE
SUR LES OUTILS DE COMMUNICATION

L'Institut s'engage à mettre en place une procédure qui encadre les moyens de communication qui sont mis à la disposition du personnel de l'Institut dans le cadre de leurs fonctions

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13
CONCERNANT L'HARMONISATION DU RANGEMENT SALARIAL DE LA FONCTION DE TECHNICIEN EN SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS

Des discussions ont eu lieu entre la Fonction publique et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec au sujet du rangement applicable au corps d'emploi 501 de technicien en soutien aux étudiants.

Les parties ont convenu de modifier le rangement 14 en vigueur au moment de la création du corps d'emploi par le rangement 15.

Considérant que l'entente en vue de régler le différend est en cours, mais qu'il n'est pas encore officiel, l'Institut s'engage à harmoniser le rangement du corps d'emploi 501, technicien en soutien aux étudiants à celui de la fonction publique dans le cadre du présent exercice.

Les rétroactivités salariales seront applicables à compter du 1er juillet 2021.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1
CONCERNANT LE RECOURS À UN MÉDECIN
CHOISI CONJOINTEMENT PAR LES PARTIES

Afin de faciliter et accélérer le traitement des dossiers pour lesquels est nécessaire le recours à un médecin choisi conjointement par les parties, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention collective pour une mise à jour de la liste de médecins qu'ils acceptent d'utiliser aux fins des articles 4-14.08, 9-38.03, 9-38.24 et 9-38.25 et qui a été établie en fonction de la lettre d'intention numéro 3 de la convention collective 1998-2003.

Cette liste, qui est établie par spécialité, doit préciser les paramètres selon lesquels doit s'effectuer le choix d'un médecin parmi ceux inscrits. Ces paramètres réfèrent notamment à la spécialité et à la disponibilité du médecin ainsi qu'au lieu de résidence de l'employé.

ANNEXE A
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Jour de l'An **1er janvier****	Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An **2 janvier ****	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	
Fête nationale* **24 juin****	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	
Fête du Canada **1er juillet****	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30 juin	
Fête du travail	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	
Veille de Noël **24 décembre****	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	
Fête de Noël **25 décembre****	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	
Lendemain de Noël **26 décembre****	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An **31 décembre****	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

***** Pour les employés sur quart de travail ou faction rotative, les jours fériés correspondent aux dates identifiées dans le tableau.***

ANNEXE B
PROCÉDURE D'APPEL DE CLASSEMENT SUITE À UNE INTÉGRATION

1. L'employé qui estime qu'il aurait dû être intégré à une autre classe d'emplois ou qui n'a pas été intégré et qui estime qu'il aurait dû l'être peut déposer un appel de classement en vertu de l'article 5-15.05.

   L'appel interjeté par l'employé qui s'est vu attribuer par intégration une classe d'emplois comportant un taux de salaire inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait est traité en priorité tant en première qu'en deuxième étape.

2. À la demande de l'employé, l'employeur fournit sous forme électronique les directives du Recueil des politiques de gestion des catégories d'emploi du personnel ouvrier nécessaires à son appel ainsi que les formulaires prévus à la présente section. Pour l'employé absent de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours ou celui qui n'a pas accès à un équipement permettant une consultation électronique, l'employeur lui fournit une version papier.

   Première étape

3. L'appel doit être présenté l'employeur, avec copie au syndicat, au moyen du « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » dûment rempli et signé, dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la date de transmission par l'employeur de son avis d'intégration, ou, si l'employé n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième (120e) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration.

   À défaut d'entente sur les règles d'intégration, ce délai de cent vingt (120) jours se calcule à partir de la date de transmission au syndicat des règles fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, ce même délai débute à partir de la date de la décision arbitrale, si le grief est accueilli pour l'employé qui obtient un droit d'appel suite à ce grief.

4. Lors du dépôt de l'« Appel de classement » l'employé doit remettre l'employeur , avec copie au syndicat, le formulaire qui en tient lieu, soit le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » dûment rempli. Ce formulaire a pour but de présenter de façon exhaustive et détaillée les diverses tâches exercées par l'employé, en précisant leur durée et leur fréquence, de même que les responsabilités inhérentes à son emploi.

   Aux fins de l'application de la présente annexe, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical conformément à la section 2-11.00.

   L'employé qui fait défaut de remettre dans le délai prescrit le formulaire dûment rempli et signé est considéré s'être désisté de son appel.

5. Suite à la réception du « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » l'employeur dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour en faire l'analyse et y apporter ses commentaires. Le formulaire analysé et commenté, s'il y a lieu, est remis à l'employé, avec copie au syndicat et à la direction des ressources humaines. Tout point du formulaire non commenté par l'employeur est considéré comme admis.

6. Le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » est référé pour enquête au comité ad hoc dont les membres sont déterminés par le groupe de travail prévu à l'article 5-15.02. Le comité ad hoc se réunit, sur convocation, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il a pour fonction d'analyser les plaintes déposées et leur conformité à la procédure. Pour ce faire, il peut rencontrer tous les intervenants qu'il juge nécessaires et même visiter les lieux, au besoin, aux fins de statuer sur la classe d'emplois à laquelle l'employé aurait dû être intégré. Tous les éléments que l'employé et l'employeur estiment pertinents au dossier doivent être présentés au comité. Le comité dispose d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours pour faire enquête et soumettre un rapport par écrit à l'employeur.

   Si le comité parvient à une recommandation commune, une copie du rapport est transmise à l'employé et l'employeur. Cette décision est sans appel et exécutoire et l'employeur doit transmettre à l'employé l'avis d'intégration après appel à la suite d'une intégration, au plus tard trente (30) jours suivant la réception de la recommandation du comité.

   Si le comité ne parvient pas à une recommandation commune, le rapport écrit conjoint doit présenter l'ensemble des faits et constats recueillis lors de l'enquête et être accompagné de toutes les pièces documentaires analysées par le comité, notamment le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » tel que rempli par l'employé et commenté, s'il y a lieu, par l'employeur. Le rapport doit identifier les points qui ont fait l'objet de conclusions communes des membres et les points pour lesquels les appréciations ont été divergentes de même que, pour ces derniers, les motifs à l'appui de leurs conclusions. Ce rapport est transmis à l'employé et à l'employeur et ce dernier doit émettre un avis d'intégration après appel selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent, avec copie conforme au syndicat.

   Deuxième étape

7. Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation commune du comité, ou si un avis d'intégration après appel n'est pas émis ou transmis, ou si le comité n'a pu parvenir à une conclusion commune quant au classement qui aurait dû être attribué à l'employé en vertu des règles d'intégration, le syndicat peut soumettre l'« Appel de classement » de l'employé à un arbitre, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'« Avis d'intégration après appel » ou suivant le délai imparti l'employeur pour transmettre un tel avis. L'arbitre est désigné parmi ceux ayant préalablement reçu une formation conjointe des parties dans le domaine de la classification.

   Au moment de la soumission du dossier à l'arbitre, le syndicat doit transmettre, en plus du formulaire prescrit, le rapport écrit du comité accompagné de toutes ses pièces jointes y compris le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » tel que commenté par l'employeur.

Les griefs déposés en vertu de l'article 5-15.05 de la présente convention collective sont entendus en priorité devant un arbitre préalablement choisi à cette fin par les parties.

8. Le dossier est présenté à l'arbitre par les procureurs respectifs des parties. La compétence de l'arbitre se limite à se prononcer sur le classement à attribuer. Pour ce faire, l'arbitre :

   - Doit appliquer les règles d'intégration sans les modifier ni y suppléer, y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit ;

   - Doit considérer comme admis les points du « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » qui n'ont fait l'objet d'aucun commentaire par l'employeur ;

   - Ne peut remettre en question les points ayant fait l'objet de conclusions communes par le comité ;

   - Accepte en preuve uniquement les éléments présentés au comité lors de l'enquête ;

   - Analyse la jurisprudence déposée par les procureurs à l'appui des conclusions recherchées ;

   - Peut interroger les témoins ou visiter les lieux s'il l'estime nécessaire pour éclaircir certains points qui ont été présentés au comité lors de l'enquête.

9. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audience. Sa décision est sans appel et exécutoire et, s'il révise le classement à attribuer à l'employé, l'employeur doit y donner suite, dans les trente (30) jours de la notification de la décision arbitrale, par l'émission à l'employé de l'avis d'intégration après appel à la suite d'une intégration. Le cas échéant, une copie est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.

   S'il n'a pas gain de cause quant à la classe où il doit être intégré et que la classe où il est intégré n'est pas accessible par reclassement, cet employé bénéficie alors des dispositions de la section 6-25.00 et la période de stabilité d'emploi prévue à l'article 6-25.01 débute à compter de la date de la décision arbitrale sur son appel.

10. Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur; ils sont calculés en jours et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leur représentant. Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant. Le délai de présentation d'un avis d'appel de classement et du « Formulaire détaillé des tâches exercées » pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse l'employeur ou soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

11. Les formulaires mentionnés dans la présente annexe sont préparés par l'employeur après consultation du syndicat.

12. L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de griefs de section, ou de l'employé convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ou lors d'une séance d'arbitrage. Le temps d'absence à ces fins s'établit suivant la formule décrite à l'article 2-8.12.

13. Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le salaire et les dépenses sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

ANNEXE C
STRUCTURE SALARIALE TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2022 POUR LE PERSONNEL SYNDIQUÉ DE L'INSTITUT REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC. (SFPQ)

		Échelons												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Taux uniques
Rangements	4	20,35	20,85	21,36	21,90									21,80
	6	20,60	21,19	21,79	22,41	23,06	23,75							23,46
	7	20,71	21,32	21,95	22,61	23,27	23,97	24,72						24,28
	8	20,89	21,50	22,14	22,82	23,53	24,24	24,99	25,76					25,15
	9	21,00	21,65	22,31	23,00	23,71	24,48	25,24	26,04	26,85				26,02
	10	21,13	21,79	22,47	23,17	23,93	24,69	25,48	26,27	27,13	27,96			26,88
	12	21,52	22,19	22,93	23,65	24,43	25,23	26,06	26,88	27,48	28,36	29,25	30,22	28,57
	13	22,48	23,20	23,97	24,73	25,55	26,34	27,22	28,06	28,71	29,63	30,60	31,56	29,84
	14	23,49	24,24	25,04	25,84	26,68	27,52	28,43	29,35	30,00	30,96	31,96	32,98	31,18
	15	24,54	25,31	26,15	26,96	27,86	28,75	29,67	30,63	31,31	32,32	33,37	34,46	32,58
	16	25,64	26,45	27,32	28,21	29,12	30,05	31,03	32,04	32,73	33,79	34,87	36,01	

ANNEXE D
RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOI

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
200	5	Agent principal de bureau	10	
200	10	Agent de bureau	8	
201	25	Agent principal de sécurité	6	
201	30	Agent de sécurité	4	
210	10	Agent agricole	8	
211	5	Auxiliaire principal de bureau	4	
211	10	Auxiliaire de bureau	1	
212	10	Auxiliaire de laboratoire	5	
213	5	Auxiliaire principal en informatique	6	
213	10	Auxiliaire en informatique	3	
217	10	Bibliotechnicien	13	
219	10	Dessinateur	7	
221	20	Agent de secrétariat	9	
224	10	Garde-forestier	7	
230	25	Inspecteur principal en agroalimentaire et en santé animale	17	
230	30	Inspecteur en agroalimentaire et en santé animale	15	
233	25	Inspecteur principal des installations sous pression	18	
233	30	Inspecteur des installations sous pression, grade I	16	
233	35	Inspecteur des installations sous pression, grade stagiaire	N/A	
234	25	Inspecteur principal en bâtiment et en installations techniques	17	
234	30	Inspecteur en bâtiment et en installations techniques	15	
237	25	Inspecteur principal en environnement	17	
237	30	Inspecteur en environnement	15	
241	5	Magasinier principal	9	
241	10	Magasinier	7	
242	5	Préposé principal aux services d'imprimerie	10	
242	10	Préposé aux services d'imprimerie	7	
244	5	Opérateur principal en informatique	10	

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
244	10	Opérateur en informatique, classe I	8	
244	15	Opérateur en informatique, classe II	6	
246	5	Photographe principal	10	
246	10	Photographe	8	
249	5	Préposé principal aux renseignements	12	
249	10	Préposé aux renseignements	10	
252	10	Préposé aux relevés d'arpentage	7	
257	5	Technicien agricole principal	14	
257	10	Technicien agricole	12	
258	5	Technicien principal de laboratoire	16	
258	10	Technicien de laboratoire	14	
259	5	Technicien principal de la faune	15	
259	10	Technicien de la faune	13	
262	5	Technicien principal de l'équipement motorisé	14	
262	10	Technicien de l'équipement motorisé	13	
263	5	Technicien principal des travaux publics	16	
263	10	Technicien des travaux publics	13	
264	5	Technicien principal en administration	15	
264	10	Technicien en administration	13	
265	5	Technicien principal en arts appliqués et graphiques	14	
265	10	Technicien en arts appliqués et graphiques	12	
266	5	Technicien principal en eau et assainissement	16	
266	10	Technicien en eau et assainissement	14	
268	5	Technicien principal en électrotechnique	14	
268	10	Technicien en électrotechnique	13	
269	5	Technicien principal en foresterie et en gestion du territoire	15	
269	10	Technicien en foresterie et en gestion du territoire	13	
270	5	Technicien principal en génie industriel	15	
270	10	Technicien en génie industriel	12	
271	10	Technicien en information	12	

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
272	5	Technicien principal en informatique	15	
272	10	Technicien en informatique, grade I	13	
272	35	Technicien en informatique, grade stagiaire	N/A	
273	5	Technicien principal en mécanique du bâtiment	14	
273	10	Technicien en mécanique du bâtiment	13	
283	5	Technicien principal en droit	14	
283	10	Technicien en droit	12	
293	10	Instructeur en opération d'équipements mobiles	14	
294	5	Inspecteur principal de conformité législative et réglementaire	16	
294	10	Inspecteur de conformité législative et réglementaire	13	
410	5	Menuisier-ébéniste	8	X
410	10	Charpentier-menuisier	8	X
416	5	Ouvrier certifié d'entretien	8	X
416	10	Aide de métiers du bâtiment	3	X
417	5	Mécanicien de machines fixes, classe I	-	X
417	10	Mécanicien de machines fixes, classe II	-	X
417	15	Mécanicien de machines fixes, classe III	-	X
417	20	Mécanicien de machines fixes, classe IV	-	X
417	25	Mécanicien de machines fixes, classe V	-	X
417	30	Mécanicien de machines fixes, classe VI	-	X
417	35	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
417	40	Mécanicien de machines fixes, classe VIII	-	X
417	45	Mécanicien de machines fixes, classe IX	-	X
417	50	Mécanicien de machines fixes, classe X	-	X
417	55	Mécanicien de machines fixes, classe XI	-	X
417	60	Mécanicien de machines fixes, classe XII	-	X
417	65	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	7	X
417	70	Mécanicien de machines fixes, classe XIV	-	X
417	75	Mécanicien de machines fixes, classe XV	-	X

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
417	80	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	7	X
417	85	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	-	X
417	90	Mécanicien de machines fixes, classe XVIII	-	X
417	95	Mécanicien de machines fixes, classe XIX	-	X
417	100	Aide-mécanicien de machines fixes	3	X
418	10	Mécanicien en réfrigération	9	X
420	5	Mécanicien en plomberie-chauffage	8	X
421	5	Électricien principal	12	X
421	10	Électricien	9	X
421	15	Aide-électricien	3	X
431	10	Opérateur de foreuse à diamants	8	X
431	20	Aide-foreur	4	X
433	5	Manutentionnaire principal	5	X
433	10	Préposé au matériel	4	X
433	15	Manutentionnaire	3	X
434	5	Mécanicien, classe I	11	X
434	10	Mécanicien, classe II	9	X
434	15	Préposé à l'entretien mécanique	7	X
434	20	Machiniste	11	X
435	5	Forgeron-soudeur	9	X
435	10	Soudeur	8	X
436	10	Débosseleur-peintre	7	X
437	10	Aide de garage et d'atelier mécanique	3	X
441	5	Ouvrier agricole principal	9	X
441	10	Ouvrier agricole	7	X
441	15	Aide-agricole	3	X
442	5	Jardinier principal	9	X
442	10	Jardinier	6	X
443	5	Ouvrier sylvicole principal	9	X
443	10	Ouvrier sylvicole	7	X

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
443	15	Assistant-forestier	3	X
443	25	Aide-sylvicole	3	X
445	15	Pisciculteur	7	X
445	45	Aide-pisciculteur	3	X
446	5	Chef de cuisine	11	X
446	10	Chef d'équipe en cuisine	10	X
446	15	Cuisinier, classe I	7	X
446	20	Cuisinier, classe II	5	X
446	35	Préposé à la cafétéria et à la cuisine	3	X
446	40	Aide à la cuisine	3	X
447	5	Chef de rang	7	X
447	10	Barman	-	X
447	15	Serveur	3	X
450	5	Nettoyeur-laveur	2	X
450	15	Aide-domestique	2	X
456	10	Journalier	3	X
458	10	Relieur	5	X
459	5	Chef d'équipe en routes et structures	10	X
459	25	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe III	4	X
459	30	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe IV	2	X
459	60	Conducteur et opérateur de camions lourds et d'engins de chantiers	7	X
501	30	Technicien en soutien aux étudiants	14	

- Aucun rangement puisque cette catégorie d'emploi n'a aucun effectif.
- N/A Aucun rangement puisque les grades stagiaires ne sont pas évalués.

ANNEXE I
ÉCHELLES DE TRAITEMENT

200 AGENTE OU AGENT DE BUREAU
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,84
10	1	20,15	20,15	20,89	21,10
10	2	20,75	20,75	21,50	21,72
10	3	21,38	21,38	22,14	22,36
10	4	22,04	22,04	22,82	23,05
10	5	22,73	22,73	23,53	23,77
10	6	23,41	23,41	24,24	24,48
10	7	24,14	24,14	24,99	25,24
10	8	24,88	24,88	25,76	26,02
5	1	20,49	20,49	21,13	21,34
5	2	21,14	21,14	21,79	22,01
5	3	21,81	21,81	22,47	22,69
5	4	22,49	22,49	23,17	23,40
5	5	23,23	23,23	23,93	24,17
5	6	23,97	23,97	24,69	24,94
5	7	24,74	24,74	25,48	25,73
5	8	25,50	25,50	26,27	26,53
5	9	26,33	26,33	27,13	27,40
5	10	27,14	27,14	27,96	28,24

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

201 AGENTES OU AGENTS DE SÉCURITÉ
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
30*	90				18,35
30	1	19,37	19,37	20,35	20,55
30	2	19,85	19,85	20,85	21,06
30	3	20,35	20,35	21.36	21,57
30	4	20,87	20,87	21,90	22,12
25	1	19,75	19,75	20,60	20,81
25	2	20,32	20,32	21,19	21,40
25	3	20,91	20,91	21,79	22,01
25	4	21,52	21,52	22,41	22,63
25	5	22,15	22,15	23,06	23,29
25	6	22,80	22,80	23,75	23,99

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d’emplois est présenté en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

210 AGENTE OU AGENT AGRICOLE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,84
10	1	20,15	20,15	20,89	21,10
10	2	20,75	20,75	21,50	21,72
10	3	21,38	21,38	22,14	22,36
10	4	22,04	22,04	22,82	23,05
10	5	22,73	22,73	23,53	23,77
10	6	23,41	23,41	24,24	24,48
10	7	24,14	24,14	24,99	25,24
10	8	24,88	24,88	25,76	26,02

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe
.
* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

211 AUXILIAIRE DE BUREAU
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,06
10	1	18,86	18,86	20,02	20,22
5	1	19,37	19,37	20,35	20,55
5	2	19,85	19,85	20,85	21,06
5	3	20,35	20,35	21,36	21,57
5	4	20,87	20,87	21,90	22,12

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée
.
Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

212 AUXILIAIRE DE LABORATOIRE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,47
10	1	19,58	19,58	20,49	20,69
10	2	20,12	20,12	21,04	21,25
10	3	20,67	20,67	21,61	21,83
10	4	21,24	21,24	22,19	22,41
10	5	21,82	21,82	22,79	23,02

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires :

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

213 AUXILIAIRE EN INFORMATIQUE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,28
10	1	19,21	19,21	20,27	20,47
10	2	19,60	19,60	20,67	20,88
10	3	19,98	19,98	21,06	21,27
5	1	19,75	19,75	20,60	20,81
5	2	20,32	20,32	21,19	21,40
5	3	20,91	20,91	21,79	22,01
5	4	21,52	21,52	22,41	22,63
5	5	22,15	22,15	23,06	23,29
5	6	22,80	22,80	23,75	23,99

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

217 BIBLIOTECHNICIENNE OU BIBLIOTECHNICIEN
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

219 DESSINATRICE OU DESSINATEUR
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,67
10	1	19,93	19,93	20,71	20,92
10	2	20,53	20,53	21,32	21,53
10	3	21,15	21,15	21,95	22,17
10	4	21,79	21,79	22,61	22,84
10	5	22,43	22,43	23,27	23,50
10	6	23,11	23,11	29,97	24,21
10	7	23,83	23,83	24,72	24,97

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

Les taux et l'échelle de traitement de la classe d'emplois 219-5 sont abolis à compter du 9 novembre 2020.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

221 AGENTE OU AGENT DE SECRÉTARIAT
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
20*	90				18,94
20	1	20,32	20,32	21,00	21,21
20	2	20,96	20,96	21,65	21,87
20	3	21,62	21,62	22,31	22,53
20	4	22,28	22,28	23,00	23,23
20	5	22,97	22,97	23,71	23,95
20	6	23,72	23,72	24,48	24,72
20	7	24,45	24,45	25,24	25,49
20	8	25,23	25,23	26,04	26,30
20	9	26,01	26,01	26,85	27,12

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

224 GARDE-FORESTIÈRE OU GARDE-FORESTIER
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,67
10	1	19,93	19,93	20,71	20,92
10	2	20,53	20,53	21,32	21,53
10	3	21,15	21,15	21,95	22,17
10	4	21,79	21,79	22,61	22,84
10	5	22,43	22,43	23,27	23,50
10	6	23,11	23,11	29,97	24,21
10	7	23,83	23,83	24,72	24,97

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

230 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN AGROALIMENTAIRE ET EN SANTÉ ANIMALE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
30*	90				22,13
30*	91				22,57
30	1	23,82	23,82	24,54	24,79
30	2	24,57	24,57	25,31	25,56
30	3	25,38	25,38	26,15	26,41
30	4	26,17	26,17	26,96	27,23
30	5	27,04	27,04	27,86	28,14
30	6	27,91	27,91	28,75	29,04
30	7	28,80	28,80	29,67	29,97
30	8	29,74	29,74	30,63	30,94
30	9	30,70	30,70	31,31	31,62
30	10	31,69	31,69	32,32	32,64
30	11	32,72	32,72	33,37	33,70
30	12	33,78	33,78	34,46	34,80
25	1	26,02	26,02	26,81	27,08
25	2	26,87	26,87	27,68	27,96
25	3	27,71	27,71	28,54	28,83
25	4	28,61	28,61	29,47	29,76
25	5	29,54	29,54	30,43	30,73
25	6	30,49	30,49	31,41	31,72
25	7	31,48	31,48	32,43	32,75
25	8	32,48	32,48	33,46	33,79
25	9	33,53	33,53	34,20	34,54
25	10	34,61	34,61	35,30	35,65
25	11	35,73	35,73	36,44	36,80
25	12	36,88	36,88	37,62	38,00

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

233 INSPECTRICE OU INSPECTEUR DES INSTALLATIONS SOUS PRESSION
CLASSE 35 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 30 : GRADE I
CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
35	1	23,45	23,45	24,17	24,41
35	2	23,92	23,92	24,65	24,90
35	3	24,40	24,40	25,14	25,39
30*	90				23,12
30*	91				23,58
30	1	24,89	24,89	25,64	25,90
30	2	25,68	25,68	26,45	26,71
30	3	26,52	26,52	27,32	27,59
30	4	27,38	27,38	28,21	28,49
30	5	28,26	28,26	29,12	29,41
30	6	29,17	29,17	30,05	30,35
30	7	30,12	30,12	31,03	31,34
30	8	31,10	31,10	32,04	32,36
30	9	32,09	32,09	32,73	33,06
30	10	33,13	33,13	33,79	34,13
30	11	34,19	34,19	34,87	35,22
30	12	35,30	35,30	36,01	36,37
25	1	27,16	27,16	27,98	28,26
25	2	28,04	28,04	28,89	29,18
25	3	28,97	28,97	29,85	30,15
25	4	29,88	29,88	30,78	31,09
25	5	30,84	30,84	31,77	32,09
25	6	31,85	31,85	32,81	33,14
25	7	32,87	32,87	33,87	34,21
25	8	33,93	33,93	34,96	35,31
25	9	35,03	35,03	35,73	36,09
25	10	36,18	36,18	36,90	37,27
25	11	37,32	37,32	38,07	38,45
25	12	38,54	38,54	39,31	39,70

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

234 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN BÂTIMENT ET EN INSTALLATIONS TECHNIQUES
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
30*	90				22,13
30*	91				22,57
30	1	23,82	23,82	24,54	24,79
30	2	24,57	24,57	25,31	25,56
30	3	25,38	25,38	26,15	26,41
30	4	26,17	26,17	26,96	27,23
30	5	27,04	27,04	27,86	28,14
30	6	27,91	27,91	28,75	29,04
30	7	28,80	28,80	29,67	29,97
30	8	29,74	29,74	30,63	30,94
30	9	30,70	30,70	31,31	31,62
30	10	31,69	31,69	32,32	32,64
30	11	32,72	32,72	33,37	33,70
30	12	33,78	33,78	34,46	34,80
25	1	26,02	26,02	26,81	27,08
25	2	26,87	26,87	27,68	27,96
25	3	27,71	27,71	28,54	28,83
25	4	28,61	28,61	29,47	29,76
25	5	29,54	29,54	30,43	30,73
25	6	30,49	30,49	31,41	31,72
25	7	31,48	31,48	32,43	32,75
25	8	32,48	32,48	33,46	33,79
25	9	33,53	33,53	34,20	34,54
25	10	34,61	34,61	35,30	35,65
25	11	35,73	35,73	36,44	36,80
25	12	36,88	36,88	37,62	38,00

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

237 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN ENVIRONNEMENT
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
30*	90				22,13
30*	91				22,57
30	1	23,82	23,82	24,54	24,79
30	2	24,57	24,57	25,31	25,56
30	3	25,38	25,38	26,15	26,41
30	4	26,17	26,17	26,96	27,23
30	5	27,04	27,04	27,86	28,14
30	6	27,91	27,91	28,75	29,04
30	7	28,80	28,80	29,67	29,97
30	8	29,74	29,74	30,63	30,94
30	9	30,70	30,70	31,31	31,62
30	10	31,69	31,69	32,32	32,64
30	11	32,72	32,72	33,37	33,70
30	12	33,78	33,78	34,46	34,80
25	1	26,02	26,02	26,81	27,08
25	2	26,87	26,87	27,68	27,96
25	3	27,71	27,71	28,54	28,83
25	4	28,61	28,61	29,47	29,76
25	5	29,54	29,54	30,43	30,73
25	6	30,49	30,49	31,41	31,72
25	7	31,48	31,48	32,43	32,75
25	8	32,48	32,48	33,46	33,79
25	9	33,53	33,53	34,20	34,54
25	10	34,61	34,61	35,30	35,65
25	11	35,73	35,73	36,44	36,80
25	12	36,88	36,88	37,62	38,00

NOTE **:**
À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

241 MAGASINIÈRE OU MAGASINIER
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,67
10	1	19,93	19,93	20,71	20,92
10	2	20,53	20,53	21,32	21,53
10	3	21,15	21,15	21,95	22,17
10	4	21,79	21,79	22,61	22,84
10	5	22,43	22,43	23,27	23,50
10	6	23,11	23,11	23,97	24,21
10	7	23,83	23,83	24,72	24,97
5	1	20,32	20,32	21,00	21,21
5	2	20,96	20,96	21,65	21,87
5	3	21,62	21,62	22,31	22,53
5	4	22,28	22,28	23,00	23,23
5	5	22,97	22,97	23,71	23,95
5	6	23,72	23,72	24,48	24,72
5	7	24,45	24,45	25,24	25,49
5	8	25,23	25,23	26,04	26,30
5	9	26,01	26,01	26,85	27,12

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d’emplois est présenté en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

242 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX SERVICES D'IMPRIMERIE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,67
10	1	19,93	19,93	20,71	20,92
10	2	20,53	20,53	21,32	21,53
10	3	21,15	21,15	21,95	22,17
10	4	21,79	21,79	22,61	22,84
10	5	22,43	22,43	23,27	23,50
10	6	23,11	23,11	23,97	24,21
10	7	23,83	23,83	24,72	24,97
5	1	20,49	20,49	21,13	21,34
5	2	21,14	21,14	21,79	22,01
5	3	21,81	21,81	22,47	22,69
5	4	22,49	22,49	23,17	23,40
5	5	23,23	23,23	23,93	24,17
5	6	23,97	23,97	24,69	24,94
5	7	24,74	24,74	25,48	25,73
5	8	25,50	25,50	26,27	26,53
5	9	26,33	26,33	27,13	27,40
5	10	27,14	27,14	27,96	28,24

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

244 OPÉRATRICE OU OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE
CLASSE 15 : CLASSE II
CLASSE 10 : CLASSE I
CLASSE 5 : OPÉRATEUR PRINCIPAL
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
15*	90				18,57
15	1	19,75	19,75	20,60	20,81
15	2	20,32	20,32	21,19	21,40
15	3	20,91	20,91	21,79	22,01
15	4	21,52	21,52	22,41	22,63
15	5	22,15	22,15	23,06	23,29
15	6	22,80	22,80	23,75	23,99
10*	90				18,84
10	1	20,15	20,15	20,89	21,10
10	2	20,75	20,75	21,50	21,72
10	3	21,38	21,38	22,14	22,36
10	4	22,04	22,04	22,82	23,05
10	5	22,73	22,73	23,53	23,77
10	6	23,41	23,41	24,24	24,48
10	7	24,14	24,14	24,99	25,24
10	8	24,88	24,88	25,76	26,02
5	1	20,49	20,49	21,13	21,34
5	2	21,14	21,14	21,79	22,01
5	3	21,81	21,81	22,47	22,69
5	4	22,49	22,49	23,17	23,40
5	5	23,23	23,23	23,93	24,17
5	6	23,97	23,97	24,69	24,94
5	7	24,74	24,74	25,48	25,73
5	8	25,50	25,50	26,27	26,53
5	9	26,33	26,33	27,13	27,40
5	10	27,14	27,14	27,96	28,24

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Ces classes d'emplois * sont utilisées pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de ces classes d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

246 PHOTOGRAPHE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,84
10	1	20,15	20,15	20,89	21,10
10	2	20,75	20,75	21,50	21,72
10	3	21,38	21,38	22,14	22,36
10	4	22,04	22,04	22,82	23,05
10	5	22,73	22,73	23,53	23,77
10	6	23,41	23,41	24,24	24,48
10	7	24,14	24,14	24,99	25,24
10	8	24,88	24,88	25,76	26,02
5	1	20,49	20,49	21,13	21,34
5	2	21,14	21,14	21,79	22,01
5	3	21,81	21,81	22,47	22,69
5	4	22,49	22,49	23,17	23,40
5	5	23,23	23,23	23,93	24,17
5	6	23,97	23,97	24,69	24,94
5	7	24,74	24,74	25,48	25,73
5	8	25,50	25,50	26,27	26,53
5	9	26,33	26,33	27,13	27,40
5	10	27,14	27,14	27,96	28,24

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

249 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				19,06
10	1	20,49	20,49	21,13	21,34
10	2	21,14	21,14	21,79	22,01
10	3	21,81	21,81	22,47	22,69
10	4	22,49	22,49	23,17	23,40
10	5	23,23	23,23	23,93	24,17
10	6	23,97	23,97	24,69	24,94
10	7	24,74	24,74	25,48	25,73
10	8	25,50	25,50	26,27	26,53
10	9	26,33	26,33	27,13	27,40
10	10	27,14	27,14	27,96	28,24
5	1	20,88	20,88	21,52	21,74
5	2	21,54	21,54	22,19	22,41
5	3	22,25	22,25	22,93	23,16
5	4	22,96	22,96	23,65	23,89
5	5	23,72	23,72	24,43	24,67
5	6	24,49	24,49	25,23	25,48
5	7	25,29	25,29	26,06	26,32
5	8	26,09	26,09	26,88	27,15
5	9	26,94	26,94	27,48	27,75
5	10	27,80	27,80	28,36	28,64
5	11	28,68	28,68	29,25	29,54
5	12	29,63	29,63	30,22	30,52

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

252 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX RELEVÉS D'ARPENTAGE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				18,67
10	1	19,93	19,93	20,71	20,92
10	2	20,53	20,53	21,32	21,53
10	3	21,15	21,15	21,95	22,17
10	4	21,79	21,79	22,61	22,84
10	5	22,43	22,43	23,27	23,50
10	6	23,11	23,11	23,97	24,21
10	7	23,83	23,83	24,72	24,97

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Le taux de traitement de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

257 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN AGRICOLE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				19,40
10*	91				19,79
10	1	20,88	20,88	21,52	21,74
10	2	21,54	21,54	22,19	22,41
10	3	22,25	22,25	22,93	23,16
10	4	22,96	22,96	23,65	23,89
10	5	23,72	23,72	24,43	24,67
10	6	24,49	24,49	25,23	25,48
10	7	25,29	25,29	26,06	26,32
10	8	26,09	26,09	26,88	27,15
10	9	26,94	26,94	27,48	27,75
10	10	27,80	27,80	28,36	28,64
10	11	28,68	28,68	29,25	29,54
10	12	29,63	29,63	30,22	30,52
5	1	22,80	22,80	23,49	23,72
5	2	23,53	23,53	24,24	24,48
5	3	24,30	24,30	25,04	25,29
5	4	25,08	25,08	25,84	26,10
5	5	25,90	25,90	26,68	26,95
5	6	26,72	26,72	27,52	27,80
5	7	27,60	27,60	28,43	28,71
5	8	28,49	28,49	29,35	29,64
5	9	29,41	29,41	30,00	30,30
5	10	30,35	30,35	30,96	31,27
5	11	31,33	31,33	31,96	32,28
5	12	32,33	32,33	32,98	33,31

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

258 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE LABORATOIRE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				21,18
10*	91				21,60
10	1	22,80	22,80	23,49	23,72
10	2	23,53	23,53	24,24	24,48
10	3	24,30	24,30	25,04	25,29
10	4	25,08	25,08	25,84	26,10
10	5	25,90	25,90	26,68	26,95
10	6	26,72	26,72	27,52	27,80
10	7	27,60	27,60	28,43	28,71
10	8	28,49	28,49	29,35	29,64
10	9	29,41	29,41	30,00	30,30
10	10	30,35	30,35	30,96	31,27
10	11	31,33	31,33	31,96	32,28
10	12	32,33	32,33	32,98	33,31
5	1	24,89	24,89	25,64	25,90
5	2	25,68	25,68	26,45	26,71
5	3	26,52	26,52	27,32	27,59
5	4	27,38	27,38	28,21	28,49
5	5	28,26	28,26	29,12	29,41
5	6	29,17	29,17	30,05	30,35
5	7	30,12	30,12	31,03	31,34
5	8	31,10	31,10	32,04	32,36
5	9	32,09	32,09	32,73	33,06
5	10	33,13	33,13	33,79	34,13
5	11	34,19	34,19	34,87	35,22
5	12	35,30	35,30	36,01	36,37

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

259 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE LA FAUNE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	23,82	23,82	24,54	24,79
5	2	24,57	24,57	25,31	25,56
5	3	25,38	25,38	26,15	26,41
5	4	26,17	26,17	26,96	27,23
5	5	27,04	27,04	27,86	28,14
5	6	27,91	27,91	28,75	29,04
5	7	28,80	28,80	29,67	29,97
5	8	29,74	29,74	30,63	30,94
5	9	30,70	30,70	31,31	31,62
5	10	31,69	31,69	32,32	32,64
5	11	32,72	32,72	33,37	33,70
5	12	33,78	33,78	34,46	34,80

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

262 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE L'ÉQUIPEMENT MOTORISÉ
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	22,80	22,80	23,49	23,72
5	2	23,53	23,53	24,24	24,48
5	3	24,30	24,30	25,04	25,29
5	4	25,08	25,08	25,84	26,10
5	5	25,90	25,90	26,68	26,95
5	6	26,72	26,72	27,52	27,80
5	7	27,60	27,60	28,43	28,71
5	8	28,49	28,49	29,35	29,64
5	9	29,41	29,41	30,00	30,30
5	10	30,35	30,35	30,96	31,27
5	11	31,33	31,33	31,96	32,28
5	12	32,33	32,33	32,98	33,31

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

263 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DES TRAVAUX PUBLICS
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	24,89	24,89	25,64	25,90
5	2	25,68	25,68	26,45	26,71
5	3	26,52	26,52	27,32	27,59
5	4	27,38	27,38	28,21	28,49
5	5	28,26	28,26	29,12	29,41
5	6	29,17	29,17	30,05	30,35
5	7	30,12	30,12	31,03	31,34
5	8	31,10	31,10	32,04	32,36
5	9	32,09	32,09	32,73	33,06
5	10	33,13	33,13	33,79	34,13
5	11	34,19	34,19	34,87	35,22
5	12	35,30	35,30	36,01	36,37

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

264 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	23,82	23,82	24,54	24,79
5	2	24,57	24,57	25,31	25,56
5	3	25,38	25,38	26,15	26,41
5	4	26,17	26,17	26,96	27,23
5	5	27,04	27,04	27,86	28,14
5	6	27,91	27,91	28,75	29,04
5	7	28,80	28,80	29,67	29,97
5	8	29,74	29,74	30,63	30,94
5	9	30,70	30,70	31,31	31,62
5	10	31,69	31,69	32,32	32,64
5	11	32,72	32,72	33,37	33,70
5	12	33,78	33,78	34,46	34,80

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

265 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ARTS APPLIQUÉS ET GRAPHIQUES
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				19,40
10*	91				19,79
10	1	20,88	20,88	21,52	21,74
10	2	21,54	21,54	22,19	22,41
10	3	22,25	22,25	22,93	23,16
10	4	22,96	22,96	23,65	23,89
10	5	23,72	23,72	24,43	24,67
10	6	24,49	24,49	25,23	25,48
10	7	25,29	25,29	26,06	26,32
10	8	26,09	26,09	26,88	27,15
10	9	26,94	26,94	27,48	27,75
10	10	27,80	27,80	28,36	28,64
10	11	28,68	28,68	29,25	29,54
10	12	29,63	29,63	30,22	30,52
5	1	22,80	22,80	23,49	23,72
5	2	23,53	23,53	24,24	24,48
5	3	24,30	24,30	25,04	25,29
5	4	25,08	25,08	25,84	26,10
5	5	25,90	25,90	26,68	26,95
5	6	26,72	26,72	27,52	27,80
5	7	27,60	27,60	28,43	28,71
5	8	28,49	28,49	29,35	29,64
5	9	29,41	29,41	30,00	30,30
5	10	30,35	30,35	30,96	31,27
5	11	31,33	31,33	31,96	32,28
5	12	32,33	32,33	32,98	33,31

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

266 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN EAU ET ASSAINISSEMENT
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				21.18
10*	91				21,60
10	1	22,80	22,80	23,49	23,72
10	2	23,53	23,53	24,24	24,48
10	3	24,30	24,30	25,04	25,29
10	4	25,08	25,08	25,84	26,10
10	5	25,90	25,90	26,68	26,95
10	6	26,72	26,72	27,52	27,80
10	7	27,60	27,60	28,43	28,71
10	8	28,49	28,49	29,35	29,64
10	9	29,41	29,41	30,00	30,30
10	10	30,35	30,35	30,96	31,27
10	11	31,33	31,33	31,96	32,28
10	12	32,33	32,33	32,98	33,31
5	1	24,89	24,89	25,64	25,90
5	2	25,68	25,68	26,45	26,71
5	3	26,52	26,52	27,32	27,59
5	4	27,38	27,38	28,21	28,49
5	5	28,26	28,26	29,12	29,41
5	6	29,17	29,17	30,05	30,35
5	7	30,12	30,12	31,03	31,34
5	8	31,10	31,10	32,04	32,36
5	9	32,09	32,09	32,73	33,06
5	10	33,13	33,13	33,79	34,13
5	11	34,19	34,19	34,87	35,22
5	12	35,30	35,30	36,01	36,37

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

268 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉLECTROTECHNIQUE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	22,80	22,80	23,49	23,72
5	2	23,53	23,53	24,24	24,48
5	3	24,30	24,30	25,04	25,29
5	4	25,08	25,08	25,84	26,10
5	5	25,90	25,90	26,68	26,95
5	6	26,72	26,72	27,52	27,80
5	7	27,60	27,60	28,43	28,71
5	8	28,49	28,49	29,35	29,64
5	9	29,41	29,41	30,00	30,30
5	10	30,35	30,35	30,96	31,27
5	11	31,33	31,33	31,96	32,28
5	12	32,33	32,33	32,98	33,31

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

269 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN FORESTERIE ET EN GESTION DU TERRITOIRE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	23,82	23,82	24,54	24,79
5	2	24,57	24,57	25,31	25,56
5	3	25,38	25,38	26,15	26,41
5	4	26,17	26,17	26,96	27,23
5	5	27,04	27,04	27,86	28,14
5	6	27,91	27,91	28,75	29,04
5	7	28,80	28,80	29,67	29,97
5	8	29,74	29,74	30,63	30,94
5	9	30,70	30,70	31,31	31,62
5	10	31,69	31,69	32,32	32,64
5	11	32,72	32,72	33,37	33,70
5	12	33,78	33,78	34,46	34,80

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

270 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN GÉNIE INDUSTRIEL
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				19,40
10*	91				19,79
10	1	20,88	20,88	21,52	21,74
10	2	21,54	21,54	22,19	22,41
10	3	22,25	22,25	22,93	23,16
10	4	22,96	22,96	23,65	23,89
10	5	23,72	23,72	24,43	24,67
10	6	24,49	24,49	25,23	25,48
10	7	25,29	25,29	26,06	26,32
10	8	26,09	26,09	26,88	27,15
10	9	26,94	26,94	27,48	27,75
10	10	27,80	27,80	28,36	28,64
10	11	28,68	28,68	29,25	29,54
10	12	29,63	29,63	30,22	30,52
5	1	23,82	23,82	24,54	24,79
5	2	24,57	24,57	25,31	25,56
5	3	25,38	25,38	26,15	26,41
5	4	26,17	26,17	26,96	27,23
5	5	27,04	27,04	27,86	28,14
5	6	27,91	27,91	28,75	29,04
5	7	28,80	28,80	29,67	29,97
5	8	29,74	29,74	30,63	30,94
5	9	30,70	30,70	31,31	31,62
5	10	31,69	31,69	32,32	32,64
5	11	32,72	32,72	33,37	33,70
5	12	33,78	33,78	34,46	34,80

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

271 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATION
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				19,40
10*	91				19,79
10	1	20,88	20,88	21,52	21,74
10	2	21,54	21,54	22,19	22,41
10	3	22,25	22,25	22,93	23,16
10	4	22,96	22,96	23,65	23,89
10	5	23,72	23,72	24,43	24,67
10	6	24,49	24,49	25,23	25,48
10	7	25,29	25,29	26,06	26,32
10	8	26,09	26,09	26,88	27,15
10	9	26,94	26,94	27,48	27,75
10	10	27,80	27,80	28,36	28,64
10	11	28,68	28,68	29,25	29,54
10	12	29,63	29,63	30,22	30,52

NOTE **:**

À compter de la date d’entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d’emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d’emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l’étudiante ou l’étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d’heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

272 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATIQUE
CLASSE 35 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
35	1	20,56	20,56	21,19	21,40
35	2	20,97	20,97	21,61	21,83
35	3	21,39	21,39	22,04	22,26
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	23,82	23,82	24,54	24,79
5	2	24,57	24,57	25,31	25,56
5	3	25,38	25,38	26,15	26,41
5	4	26,17	26,17	26,96	27,23
5	5	27,04	27,04	27,86	28,14
5	6	27,91	27,91	28,75	29,04
5	7	28,80	28,80	29,67	29,97
5	8	29,74	29,74	30,63	30,94
5	9	30,70	30,70	31,31	31,62
5	10	31,69	31,69	32,32	32,64
5	11	32,72	32,72	33,37	33,70
5	12	33,78	33,78	34,46	34,80

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

273 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	22,80	22,80	23,49	23,72
5	2	23,53	23,53	24,24	24,48
5	3	24,30	24,30	25,04	25,29
5	4	25,08	25,08	25,84	26,10
5	5	25,90	25,90	26,68	26,95
5	6	26,72	26,72	27,52	27,80
5	7	27,60	27,60	28,43	28,71
5	8	28,49	28,49	29,35	29,64
5	9	29,41	29,41	30,00	30,30
5	10	30,35	30,35	30,96	31,27
5	11	31,33	31,33	31,96	32,28
5	12	32,33	32,33	32,98	33,31

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires :

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

283 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DROIT
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				19,40
10*	91				19,79
10	1	20,88	20,88	21,52	21,74
10	2	21,54	21,54	22,19	22,41
10	3	22,25	22,25	22,93	23,16
10	4	22,96	22,96	23,65	23,89
10	5	23,72	23,72	24,43	24,67
10	6	24,49	24,49	25,23	25,48
10	7	25,29	25,29	26,06	26,32
10	8	26,09	26,09	26,88	27,15
10	9	26,94	26,94	27,48	27,75
10	10	27,80	27,80	28,36	28,64
10	11	28,68	28,68	29,25	29,54
10	12	29,63	29,63	30,22	30,52
5	1	22,80	22,80	23,49	23,72
5	2	23,53	23,53	24,24	24,48
5	3	24,30	24,30	25,04	25,29
5	4	25,08	25,08	25,84	26,10
5	5	25,90	25,90	26,68	26,95
5	6	26,72	26,72	27,52	27,80
5	7	27,60	27,60	28,43	28,71
5	8	28,49	28,49	29,35	29,64
5	9	29,41	29,41	30,00	30,30
5	10	30,35	30,35	30,96	31,27
5	11	31,33	31,33	31,96	32,28
5	12	32,33	32,33	32,98	33,31

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

293 INSTRUCTRICE OU INSTRUCTEUR EN OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS MOBILES
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				19,40
10*	91				19,79
10	1	22,80	22,80	23,49	23,72
10	2	23,53	23,53	24,24	24,48
10	3	24,30	24,30	25,04	25,29
10	4	25,08	25,08	25,84	26,10
10	5	25,90	25,90	26,68	26,95
10	6	26,72	26,72	27,52	27,80
10	7	27,60	27,60	28,43	28,71
10	8	28,49	28,49	29,35	29,64
10	9	29,41	29,41	30,00	30,30
10	10	30,35	30,35	30,96	31,27
10	11	31,33	31,33	31,96	32,28
10	12	32,33	32,33	32,98	33,31

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

294 INSPECTRICE OU INSPECTEUR DE CONFORMITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10*	90				20,27
10*	91				20,67
10	1	21,82	21,82	22,48	22,70
10	2	22,52	22,52	23,20	23,43
10	3	23,26	23,26	23,97	24,21
10	4	24,01	24,01	24,73	24,98
10	5	24,80	24,80	25,55	25,81
10	6	25,57	25,57	26,34	26,60
10	7	26,42	26,42	27,22	27,49
10	8	27,24	27,24	28,06	28,34
10	9	28,15	28,15	28,71	29,00
10	10	29,05	29,05	29,63	29,93
10	11	30,00	30,00	30,60	30,91
10	12	30,94	30,94	31,56	31,88
5	1	24,89	24,89	25,64	25,90
5	2	25,68	25,68	26,45	26,71
5	3	26,52	26,52	27,32	27,59
5	4	27,38	27,38	28,21	28,49
5	5	28,26	28,26	29,12	29,41
5	6	29,17	29,17	30,05	30,35
5	7	30,12	30,12	31,03	31,34
5	8	31,10	31,10	32,04	32,36
5	9	32,09	32,09	32,73	33,06
5	10	33,13	33,13	33,79	34,13
5	11	34,19	34,19	34,87	35,22
5	12	35,30	35,30	36,01	36,37

NOTE **:**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiantes et les étudiants et les stagiaires:

L'étudiante ou l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

* L'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emplois * de même numéro que celle lui étant appariée.

Cette classe d'emplois * est utilisée pour des fins de publication uniquement. Les taux de traitement de cette classe d'emplois sont présentés en taux horaire.

Pour l'étudiante ou l'étudiant ou la ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

410 MENUISERIE
CLASSE 10 : CHARPENTIÈRE-MENUISIÈRE OU CHARPENTIER-MENUISIER
CLASSE 5 : MENUISIÈRE-ÉBÉNISTE OU MENUISIER-ÉBÉNISTE
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	24,29	24,29	25,15	25,40
5	0	24,29	24,29	25,15	25,40

416 ENTRETIEN GÉNÉRAL
CLASSE 10 : AIDE DE MÉTIERS DU BÂTIMENT
CLASSE 5 : OUVRIÈRE OU OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	19,95	19,95	21,02	21,23
5	0	24,29	24,29	25,15	25,40

417 CONDUITES DE MACHINES FIXES

CLASSE 100 : AIDE-MÉCANICIENNE OU AIDE-MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES
CLASSE 95 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XIX
CLASSE 90 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XVIII
CLASSE 85 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XVII
CLASSE 80 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XVI
CLASSE 75 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XV
CLASSE 70 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XIV
CLASSE 65 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XIII
CLASSE 60 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XII
CLASSE 55 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XI
CLASSE 50 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. X
CLASSE 45 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. IX
CLASSE 40 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. VIII
CLASSE 35 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. VII
CLASSE 30 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. VI
CLASSE 25 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. V
CLASSE 20 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. IV
CLASSE 15 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. III
CLASSE 10 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. II
CLASSE 5 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. I

(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
100	0	19,95	19,95	21,02	21,23
95	0	20,88	20,88	21,30	21,51
90	0	20,88	20,88	21,30	21,51
85	0	21,39	21,39	21,82	22,04
80	0	23,40	23,40	24,28	24,52
75	0	22,39	22,39	22,84	23,07
70	0	22,39	22,39	22,84	23,07
65	0	23,40	23,40	24,28	24,52
60	0	24,09	24,09	24,57	24,82
55	0	24,09	24,09	24,57	24,82
50	0	24,09	24,09	24,57	24,82
45	0	25,27	25,27	25,78	26,04
40	0	25,27	25,27	25,78	26,04
35	0	25,21	25,21	26,02	26,28
30	0	26,43	26,43	26,96	27,23
25	0	26,43	26,43	26,96	27,23
20	0	26,43	26,43	26,96	27,23
15	0	27,72	27,72	28,27	28,55
10	0	27,72	27,72	28,27	28,55
5	0	29,09	29,09	29,67	29,97

418 ENTRETIEN DES INSTALLATIONS FRIGORIFIQUES
CLASSE 10 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN EN RÉFRIGÉRATION
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	25,21	25,21	26,02	26,28

420 PLOMBERIE ET CHAUFFAGE
CLASSE 5 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN EN PLOMBERIE-CHAUFFAGE
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
5	0	24,29	24,29	25,15	25,40

421 ÉLECTRICITÉ
CLASSE 15 : AIDE-ÉLECTRICIENNE OU AIDE-ÉLECTRICIEN
CLASSE 10 : ÉLECTRICIENNE OU ÉLECTRICIEN
CLASSE 5 : ÉLECTRICIENNE OU ÉLECTRICIEN PRINCIPAL
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
15	0	19,95	19,95	21,02	21,23
10	0	25,21	25,21	26,02	26,28
5	0	27,95	27,95	28,57	28,86

431 FORAGE
CLASSE 20 : AIDE-FOREUSE OU AIDE-FOREUR
CLASSE 10 : OPÉRATRICE OU OPÉRATEUR À DIAMANTS
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
20	0	20,78	20,78	21,80	22,02
10	0	24,29	24,29	25,15	25,40

433 ENTREPOSAGE DE MATÉRIEL
CLASSE 15 : MANUTENTIONNAIRE
CLASSE 10 : PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL
CLASSE 5 : MANUTENTIONNAIRE PRINCIPALE OU PRINCIPAL
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
15	0	19,95	19,95	21,02	21,23
10	0	20,78	20,78	21,80	22,02
5	0	21,65	21,65	22,61	22,84

434 ENTRETIEN MÉCANIQUE D'ÉQUIPEMENTS MOTORISÉS
CLASSE 20 : MACHINISTE
CLASSE 15 : PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉCANIQUE
CLASSE 10 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN CL. II
CLASSE 5 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN CL. I
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
20	0	27,04	27,04	27,80	28,08
15	0	23,40	23,40	24,28	24,52
10	0	25,21	25,21	26,02	26,28
5	0	27,04	27,04	27,80	28,08

435 FORGE ET SOUDURE
CLASSE 10 : SOUDEUSE OU SOUDEUR
CLASSE 5 : FORGERONNE-SOUDEUSE OU FORGERON-SOUDEUR
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	24,29	24,29	25,15	25,40
5	0	25,21	25,21	26,02	26,28

436 DÉBOSSELAGE ET PEINTURE
CLASSE 10 : DÉBOSSELEUSE-PEINTRE OU DÉBOSSELEUR-PEINTRE
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	23,40	23,40	24,28	24,52

437 ASSISTANCE AUX MÉCANICIENS ET PERSONNELS D'ATELIER MÉCANIQUE
CLASSE 10 : AIDE DE GARAGE ET D'ATELIER MÉCANIQUE
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	19,95	19,95	21,02	21,23

441 AGRICULTURE
CLASSE 15 : AIDE-AGRICOLE
CLASSE 10 : OUVRIÈRE OU OUVRIER AGRICOLE
CLASSE 5 : OUVRIÈRE OU OUVRIER AGRICOLE PRINCIPAL
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
15	0	19,95	19,95	21,02	21,23
10	0	23,40	23,40	24,28	24,52
5	0	25,21	25,21	26,02	26,28

442 HORTICULTURE
CLASSE 10 : JARDINIÈRE OU JARDINIER
CLASSE 5 : JARDINIÈRE OU JARDINIER PRINCIPAL
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	22,52	22,52	23,46	23,69
5	0	25,21	25,21	26,02	26,28

443 FORESTERIE
CLASSE 25 : AIDE-SYLVICOLE
CLASSE 15 : ASSISTANTE-FORESTIÈRE OU ASSISTANT-FORESTIER
CLASSE 10 : OUVRIÈRE OU OUVRIER SYLVICOLE
CLASSE 5 : OUVRIÈRE OU OUVRIER SYLVICOLE PRINCIPAL
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
25	0	19,95	19,95	21,02	21,23
15	0	19,95	19,95	21,02	21,23
10	0	23,40	23,40	24,28	24,52
5	0	25,21	25,21	26,02	26,28

445 FAUNE
CLASSE 45 : AIDE-PISCICULTRICE OU AIDE-PISCICULTEUR
CLASSE 15 : PISCICULTRICE OU PISCICULTEUR
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
45	0	19,95	19,95	21,02	21,23
15	0	23,40	23,40	24,28	24,52

446 CUISINE
CLASSE 40 : AIDE A LA CUISINE
CLASSE 35 : PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ À LA CAFÉTÉRIA ET À LA CUISINE
CLASSE 20 : CUISINIÈRE OU CUISINIER CL. II
CLASSE 15 : CUISINIÈRE OU CUISINIER CL. I
CLASSE 10 : CHEF D'ÉQUIPE EN CUISINE
CLASSE 5 : CHEF DE CUISINE
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
40	0	19,95	19,95	21,02	21,23
35	0	19,95	19,95	21,02	21,23
20	0	21,65	21,65	22,61	22,84
15	0	23,40	23,40	24,28	24,52
10	0	26,09	26,09	26,88	27,15
5	0	27,04	27,04	27,80	28,08

447 SERVICE DE TABLE
CLASSE 15 : SERVEUSE OU SERVEUR
CLASSE 10 : BARMAID OU BARMAN
CLASSE 5 : CHEF DE RANG
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
15	0	19,95	19,95	21,02	21,23
10	0	21,08	21,08	21,50	21,72
5	0	23,40	23,40	24,28	24,52

450 ENTRETIEN DOMESTIQUE
CLASSE 15 : AIDE-DOMESTIQUE
CLASSE 5 : NETTOYEUSE-LAVEUSE OU NETTOYEUR-LAVEUR
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
15	0	19,14	19,14	20,22	20,42
5	0	19,14	19,14	20,22	20,42

456 AIDE GÉNÉRAL
CLASSE 10 : JOURNALIÈRE OU JOURNALIER
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	19,95	19,95	21,02	21,23

458 RELIURE
CLASSE 10 : RELIEUSE OU RELIEUR
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
10	0	21,65	21,65	22,61	22,84

459 CONSTRUCTION, ENTRETIEN ET SURVEILLANCE DE ROUTES ET STRUCTURES, CONDUITE DE VÉHICULES ET D'ÉQUIPEMENTS MOBILES
CLASSE 60 : CONDUCTRICE ET OPÉRATRICE OU CONDUCTEUR ET OPÉRATEUR DE CAMIONS LOURDS ET D'ENGINS DE CHANTIERS
CLASSE 30 : CONDUCTRICE OU CONDUCTEUR DE VÉHICULES ET D'ÉQUIPEMENTS MOBILES CL. IV
CLASSE 25 : CONDUCTRICE OU CONDUCTEUR DE VÉHICULES ET D'ÉQUIPEMENTS MOBILES CL. III
CLASSE 5 : CHEF D'ÉQUIPE EN ROUTES ET STRUCTURES
(Taux horaires)
Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
60	0	23,40	23,40	24,28	24,52
30	0	19,14	19,14	20,22	20,42
25	0	20,78	20,78	21,80	22,02
5	0	26,09	26,09	26,88	27,15

501 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
(Taux horaire)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)
30	1	22,80	22,80	23,49	23,72
30	2	23,53	23,53	24,24	24,48
30	3	24,30	24,30	25,04	25,29
30	4	25,08	25,08	25,84	26,10
30	5	25,90	25,90	26,68	26,95
30	6	26,72	26,72	27,52	27,80
30	7	27,60	27,60	28,43	28,71
30	8	28,49	28,49	29,35	29,64
30	9	29,41	29,41	30,00	30,30
30	10	30,35	30,35	30,96	31,27
30	11	31,33	31,33	31,96	32,28
30	12	32,33	32,33	32,98	33,31

ANNEXE II
MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. TECHNIQUE D'INDEXATION

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire,

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Aux fins de publication des taux à l'annexe I de la convention collective, les taux horaires et journaliers sont arrondis au cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec vaut également pour les annexes, lettre d'entente et lettre d'intention qui en font partie intégrante conformément à l'article 1-1.02.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 15 juin 2023

Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

Aisha Issa
Directrice générale
Institut de technologie agroalimentaire du Québec

Martine Duchesne
Secrétaire générale du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

Cynthia Paquet
Directrice des ressources humaines et du bien-être
Institut de technologie agroalimentaire du Québec

Éric Dumoulin
Membre du comité de négociation
Représentant La Pocatière

Chantal Fortier
Membre du comité de négociation
Représentante Saint-Hyacinthe

Denise Tremblay
Membre du comité de négociation
Représentante Saint-Hyacinthe