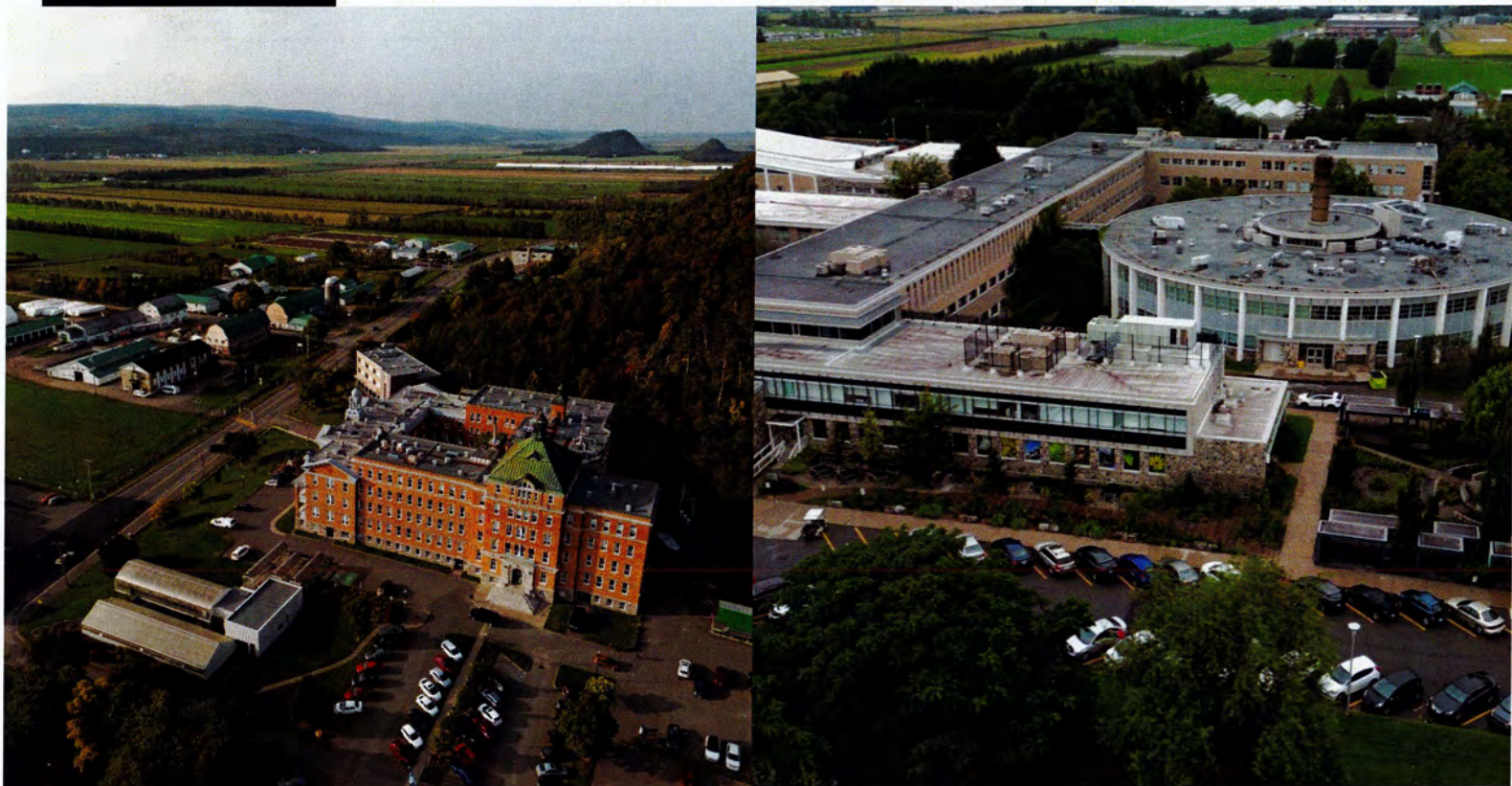


CONVENTION COLLECTIVE

2024-2028



INTERVENUE ENTRE L'INSTITUT DE TECHNOLOGIE
AGROALIMENTAIRE DU QUÉBEC ET LE SYNDICAT DE LA
FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC

INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE

Campus de Saint-Hyacinthe

3230, rue Sicotte
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2M2
450 778-6504

Campus de La Pocatière

401, rue Poiré
La Pocatière (Québec) G0R 1Z0
450 856-1110

TABLE DES MATIÈRES

Index des mots-clés	5
Chapitre 1-0.00 Généralités	11
1-1.00 Interprétation	11
1-2.00 Reconnaissance et champs d'application	14
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur	14
1-4.00 Accès à l'égalité, programme d'aide aux employés et pratiques interdites	17
Chapitre 2-0.00 Vie syndicale et concertation	20
2-5.00 Régime syndical	20
2-6.00 Droit d'affichage	22
2-7.00 Représentation et activités syndicales	23
2-8.00 Transmission de documents	26
2-9.00 Comité de relations de travail	27
2-10.00 Représentation syndicale	28
Chapitre 3-0.00 Règlement de griefs	29
3-11.00 Procédure de règlement des griefs	29
3-12.00 Arbitrage	32
Chapitre 4-0.00 Mesures administratives et disciplinaires	34
4-13.00 Mesures administratives et disciplinaires	34
Chapitre 5-0.00 Organisation de la carrière	42
5-14.00 Classification et changement	42
5-15.00 Appréciation de la contribution	45
5-16.00 Statut de régulier	47
5-17.00 Progression dans la classe d'emplois	49
5-18.00 Mouvement de personnel	52
5-19.00 Développement des ressources humaines	55
Chapitre 6-0.00 Stabilité en emploi	58
6-20.00 Dispositions générales	58
6-21.00 Liste de disponibilité	61
Chapitre 7-0.00 Pratique administrative	62

7-22.00	Sous-traitance	62
7-23.00	Santé et sécurité	63
7-24.00	Aménagements particuliers.....	65
Chapitre 8-0.00	Aménagement du temps de travail.....	66
8-25.00	Prestation de travail	66
8-26.00	Congés sans salaire.....	71
8-27.00	Charges publiques	83
8-28.00	Congés pour affaires judiciaires	84
8-29.00	Vacances	86
8-30.00	Jours fériés et chômés	93
8-31.00	Congés pour événements familiaux.....	94
Chapitre 9-0.00	Régimes collectifs	99
9-32.00	Droits parentaux.....	99
9-33.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire	119
9-34.00	Accidents de travail et maladies professionnelles	140
Chapitre 10-0.00	Rémunération, heures supplémentaires, allocations et primes	145
10-35.00	Rémunération	145
10-36.00	Allocations et primes	151
10-37.00	Versement des gains.....	153
10-38.00	Frais à l'occasion d'un déménagement.....	156
Chapitre 11-0.00	Conditions particulières concernant certains statuts	157
11-39.00	Employés occasionnels et saisonniers.....	157
11-40.00	Conditions particulières.....	162
Chapitre 12-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	163
	Durée de la convention collective	163
	Lettres d'ententes	165
	Lettre d'entente numéro (1)	165
	Concernant l'introduction d'une mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi.....	165
	Lettre d'entente numéro (2)	166
	Concernant la sous-traitance.....	166

Lettre d'entente numéro (3).....	167
Relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ainsi qu'à l'attraction et la rétention.....	167
Lettre d'entente numéro (4)	168
Concernant un cadre édictant les normes applicables À un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du salaire pour une période prévue	168
Lettre d'entente numéro (5)	171
Précisant les modalités particulières applicables à l'employé occasionnel occupant un emploi sur appel	171
Lettre d'entente numéro (6)	175
Comité ad hoc pour la révision du plan de classification	175
Lettre d'entente numéro (7)	176
Concernant les conditions de travail des étudiants et des stagiaires	176
Annexe A	179
Jours fériés et chômés	179
Annexe B	180
Procédure d'appel à la suite d'une intégration.....	180
Annexe C	184
Structure salariale pour le personnel syndiqué représenté par le syndicat de la fonction publique et parapublique du québec Inc. (SFPQ)	184
Annexe D	188
Rangement des classes d'emploi.....	188
Annexe I.....	190
Échelles de salaire	190
Annexe II.....	212
Mise à jour des taux et échelles de salaire.....	212

INDEX DES MOTS-CLÉS

A

Accès à l'égalité	1-4.00
Accidents de travail.....	9-34.00
Activités mixtes	2-8.09, 2-8.10, 2-8.11
Activités syndicales.....	2-7.00
Allocations	10-35.10, 10-36.00
Aménagement du temps de travail	8-0.00
Aménagements particuliers	7-24.00
Ancienneté	5-16.04, 5-16.05, 5-16.06, 5-16.07, 5-16.08
Appel d'intégration	2-11.01, 5-15.03
Appréciation de la contribution.....	5-15.00, Annexe B
Arbitrage	3-12.00, 4-13.15
Assurance maladie	9-33.07, 9-33.09, 9-33.14, 9-33.15, 9-33.16
Assurance salaire	9-33.09, 9-33.17, 9-33.18, 9-33.19, 9-33.20, 9-33.21, 9-33.38
Assurance vie	9-33.09, 9-33.10, 9-33.11, 9-33.12, 9-33.13
Avancement d'échelon.....	5-15.02, 5-17.01, 5-17.02, 5-17.03, 5-17.04
Avantages lors de congés sans salaire.....	9-32.42
Avertissement	4-13.02

B

But de la convention	1-0.00
----------------------------	--------

C

Changement	5-14.00
Charges publiques	8-27.00
Classement.....	5-14.07
Classification.....	5-14.00
Comité de relations de travail	2-9.00

Conditions particulières concernant certains statuts	11-40.00
------------------------------------------------------------	----------

Congé

- À l'occasion de la naissance	9-32.24
- À salaire différé	8-26.10, 8-26.14, 8-26.15, 9-32.03
- De maladie	8-26.29, 8-31.07, 9-33.27, 9-33.28, 9-33.29
- De maternité.....	9-32.08, 9-32.14, 9-32.20, 9-32.21, 9-32.22
- De paternité.....	9-32.25, 9-32.26
- Pour affaires judiciaires	8-28.00
- Pour décès	8-31.03, 8-31.04
- Pour événements familiaux	8-31.00
- Pour fonder une entreprise.....	8-26.09
- Pour l'adoption de l'enfant de sa personne conjointe	9-32.36
- Pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de la personne conjointe	9-32.30
- Pour mariage ou union civile	8-31.01, 8-31.02
- Pour un changement de domicile	8-31.05
- Sans salaire	8-26.00, 9-32.38
- Sans salaire en vue d'une adoption	9-32.37
- Spéciaux	9-32.23

Congédiement administratif	4-13.08, 4-13.13, 4-13.27
----------------------------------	---------------------------

Congédiement.....	4-14.11, 4-14.12
-------------------	------------------

Consultation du dossier personnel.....	4-13.01
----------------------------------------	---------

D

Désignation provisoire	1-2.03, 5-18.12
------------------------------	-----------------

Développement des ressources humaines	5-19.00
---------------------------------------------	---------

Droit d'affichage	2-6.00
-------------------------	--------

Droit de retour au travail à la suite d'une maladie ou d'un accident professionnel....	9-34.05
----------------------------------------------------------------------------------------	---------

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

Droits parentaux.....	9-32.00
-----------------------	---------

Durée de la convention collective	12-40.01, 12-40.02, 12-40.03
-----------------------------------------	------------------------------

E

Employé hors échelle.....	5-18.08, 6-20.12, 10-35.05, 10-35.06, 10-35.07
---------------------------	------------------------------------------------

Employés occasionnels et saisonniers	11-39.00
Évaluation	5-15.00
Examen médical	9-33.03, 9-33.23, 9-34.04
Exclusion de l'unité de négociation	1-2.03, 1-2.04
F	
Frais de déménagement	10-38.00
Frais de déplacement	10-38.03, 10-38.05
G	
Grève	1-4.16
Griefs (procédure de règlement)	3-11.00
J	
Jours fériés et chômés	8-30.00, Annexe A
H	
Harcèlement psychologique	1-4.08, 1-4.10, 1-4.11, 1-4.13
Harcèlement sexuel	1-4.08, 1-4.10, 1-4.11, 1-4.12, 1-4.13
Heures supplémentaires	10-35.11, 10-35.12, 10-35.13
Horaire de travail	8-25.01
I	
Indemnités	
- Des accidents de travail et maladies professionnelles	9-34.02
- Pour la personne admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE)	9-32.18
- Pour la personne admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	9-32.15, 9-32.16, 9-32.17
- Pour la personne non admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	9-32.28
- Pour la personne admissible au RAE ou au RQAP	9-32.27, 9-32.33
- Pour la personne admissible ni au RAE, ni au RQAP	9-32.19, 9-32.28
Intégration	5-14.03
Interprétation	1-1.00

Invalidité..... 9-33.03

L

Langue..... 1-4.18

Liste de disponibilité..... 6-21.00

Listes de rappel (employés occasionnels ou temporaires) 11-39.04, 11-39.07,
11-39.10, 11-39.11, 11-39.14

Lock-out..... 1-4.16

M

Maladies professionnelles..... 9-34.00

Mesures administratives 4-13.00

Mesures disciplinaires..... 4-13.00

Mise en disponibilité..... 6-23.00, 6-24.00

Mouvement du personnel 5-18.00

O

Occupation d'une fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou
commissaire d'école 8-27.02, 8-27.03

Périodes de repas..... 10-25.01

Période de repos..... 8-25.07, 8-25.08

Période de probation..... 5-16.01, 5-16.02, 5-16.03

Période d'invalidité et de requalification..... 9-33.04, 9-33.05

Pratiques interdites 1-4.06

Pratique administrative 7-0.00

Préavis de départ pour congé de maternité 9-32.14

Primes..... 10-35.10, 10-37.00

Procédure de règlement des griefs..... 3-11.00

Processus de dotation 5-18.01, 5-18.02, 5-18.03, 5-18.04, 5-18.05

Programme d'aide aux employés..... 1-4.04, 1-4.05

Progression dans la classe d'emplois 5-17.00

Promotion 5-18.06

R

Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi 10-35.09

Reconnaissance et champs d'application 1-2.00

Reclassement 4-13.18, 4-13.19

Régime collectif..... 9-33.13

Régime syndical..... 2-5.00

Régimes d'assurances..... 9-33.07

Régimes spéciaux de prestation de travail 8-25.02

Relevé provisoire 4-13.03

Remboursement de la réserve de vacances..... 8-29.17

Remplacement temporaire..... 1-2.03, 5-18.13

Rémunération 10-35.00

Renseignements au syndicat..... 2-5.09

Réorientation professionnelle 4-13.06

Représentation syndicale..... 2-7.00

Réserve de congés de maladie..... 9-33.27

Retour au travail..... 9-32.44

Retraite progressive..... 8-26.40

Rétrogradation 4-13.06

Réunion syndicale..... 2-6.02

Révision des échelles de salaire..... 5-14.06

S

Santé et sécurité 7-23.00

Sous-traitance..... 7-22.00

Stabilité en emploi..... 6-0.00

Statut de régulier 5-1.00

Suspension ou fractionnement du congé	9-32.39
T	
Transmission de documents	2-8.00
V	
Vacances	8-29.00
Versement des gains	10-37.00
Vêtements spéciaux.....	7-232020000
Vie syndicale et cotisation.....	2-0.00
Violence	1-4.0918

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 INTERPRÉTATION

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

1-1.01

- a) « personnes conjointes » : désigne les personnes de sexe différent ou de même sexe :
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - qui vivent maritalement et qui sont les père(s) et mère(s) d'un même enfant;
 - qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

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

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 celle-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'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire de trente-cinq heures (35 h) pour le personnel technique et de soutien, ou de trente-huit heures et trois quarts (38 h 45) 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 heures (14 h);

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 et trois quarts (38 h 45), mais comportant, sauf dans les cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quinze heures et demie (15 h 30);

- 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 à la suite du départ définitif de son titulaire et que l'employeur décide de combler de façon permanente;
- f) « employé » : un employé qui occupe un emploi du personnel technique, de soutien et ouvrier et 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 régulier » : un employé qui a réussi sa période de probation de douze (12) mois est considéré être un employé régulier et permanent;
- i) « employé saisonnier » : un employé occasionnel dont le nom apparaît sur une liste de rappel des employés saisonniers;
- j) « employé régulier en période de probation » : un employé qui n'a pas terminé sa période de probation de douze (12) mois;
- k) « employé à temps partiel » : un employé qui occupe un emploi à temps partiel, un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil à la suite d'une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective, ou un employé en retraite progressive;
- l) « employeur » : l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec ou ses représentants désignés;
- m) « 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, résident ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - i. Être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
 - ii. 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 9-33.00, 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;

iii. 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.

- n) « funérailles » : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- o) « jour » : espace de temps d'une durée de vingt-quatre heures (24 h) s'écoulant de 0 h à 24 h;
- p) « Institut » : l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec;
- q) « sans perte de salaire » : le maintien du salaire de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail, et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;
- r) « 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;
- s) « Syndicat » : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec;
- t) « salaire » : correspond au salaire des employés ouvriers et échelles salariales des employés techniques et de soutien;
- u) « 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 publique* 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 CHAMPS D'APPLICATION

1-2.01 Les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des employés de l'Institut visés par le certificat d'accréditation, sauf les personnes exclues en vertu du paragraphe I) 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 assujéti 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 assujéti 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, l'employeur 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

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.

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, 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, 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, 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 lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition.

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 lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.

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.

- 1-3.07** Le syndicat convient 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 3-11.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

- 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, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

1-4.01 L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Dans ce cadre, lorsqu'il implante ou modifie son programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par le biais du comité de relations de travail.

1-4.02 L'employeur fournit aux membres syndicaux, par le biais du comité de relations de travail, 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, les politiques, les directives et les modifications aux programmes existants.

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

1-4.03 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.

1-4.04 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux employés en difficulté.

Le programme d'aide aux employés et sa mise en œuvre sont sous la responsabilité de l'employeur, lequel consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail afin de lui permettre de formuler des recommandations sur le maintien et le suivi du service.

L'employeur fournit annuellement au syndicat le bilan de l'application du programme.

1-4.05 Le programme d'aide est basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté d'un employé d'utiliser ou non les différents services offerts. Aucune pression ne sera exercée sur l'employé par l'employeur ou les personnes le représentant;
- b) le respect et la garantie de l'anonymat et 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 un employé du seul fait qu'il bénéficie ou non du programme d'aide, que ce soit dans l'appréciation de la contribution de l'employé, lors d'une mesure administrative ou disciplinaire ou à la progression de sa carrière.

Cependant, 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.

1-4.06 Pratiques interdites

- 1-4.07** 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 psychologique ou sexuel

- 1-4.08** Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique ou sexuel est celui défini par la *Loi sur normes du travail*. Il s'agit d'une conduite vexatoire de la part d'une personne ou d'un groupe se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits (courriels, mémos, notes, minimessages, textos), des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, de prestation de services ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Violence

- 1-4.09** La violence se définit par des gestes, comportements ou propos agressifs, menaçants et intimidants d'un individu ou d'un groupe d'individus qui entravent, de façon intentionnelle ou non, le droit d'une personne à disposer de son corps, de déterminer librement ses mouvements et de

conserver sa dignité et son intégrité, tant physique que psychologique. Elle peut se manifester de façon verbale ou écrite, elle peut être de nature psychologique, morale ou physique.

- 1-4.10** L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique, 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 2-9.00 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

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

Lorsque l'employeur reçoit une plainte formelle de la part d'un employé, il doit procéder à une enquête et la traiter selon les modalités prévues à la politique organisationnelle 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 salaire.

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. L'employé, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de salaire. 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.

- 1-4.12** L'employeur s'est doté d'une *Politique visant à prévenir et combattre la violence à caractère sexuel* et a aussi mis en place un comité permanent. Ce dernier peut notamment être appelé à se prononcer sur des problématiques relatives à l'application de la politique, sur des mesures d'accommodements requises dans une situation de plainte, sur des activités de formation et de sensibilisation à être diffusées.

- 1-4.13** Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à la section 3-11.00, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique ou sexuel, le délai pour soumettre un grief soit de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.
- 1-4.14** Le grief prévu à l'article 1-4.12 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 3-11.00.
- 1-4.15** Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.
- 1-4.16** 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).
- 1-4.17** Le personnel de l'Institut utilise uniquement le français dans le cadre de ses fonctions conformément à la *Politique linguistique de l'état*.
- 1-4.18** L'Institut utilise exclusivement le français aux fins de communication externe; l'utilisation d'une autre langue que le français est strictement limitée aux cas d'exceptions prévus dans la Charte de la langue française conformément à la Politique linguistique de l'État.

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 syndicat. Cet

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

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

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

2-5.05 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci 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 salaire 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 (30^e) 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 qu'elles 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, 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 de ses variations.

- 2-5.11** À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour les 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'utilisation du courrier électronique professionnel et des outils informatiques à des fins syndicales par les représentants syndicaux œuvrant au sein de l'Institut est permise pour les usages suivants :

- a) Les communications avec les membres patronaux de l'organisme dans le cadre de travaux de comités prévus à la convention collective;
- b) La transmission d'avis de convocation des membres à une assemblée syndicale (documents pertinents);
- c) Les communications afférentes aux demandes d'assistance (accompagnement) au délégué syndical ou un autre représentant syndical;
- d) La transmission, par le SFPQ, de publications, dont l'INFO-NÉGO via le courriel professionnel de ses membres;
- e) La tenue de rencontres syndicales via TEAMS.

Aucune communication ne doit nuire à la prestation de travail ou aux services offerts par l'ITAQ.

2-6.02 Réunions syndicales

2-6.03 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.

2-6.04 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.

L'employeur fait en sorte qu'un représentant syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour la rencontre.

2-7.00 REPRÉSENTATION ET ACTIVITÉS SYNDICALES

Activités syndicales

2-7.01 Le syndicat peut nommer ou faire élire des personnes à la fonction de délégué syndical. Le syndicat fournit à l'employeur le nom de ces personnes aux fins de l'application de la convention collective. Le syndicat fournit également à l'employeur le nom des personnes conseillères spécialisées intervenant dans le milieu de travail.

Une personne déléguée syndicale peut, après avoir obtenu la permission de l'employeur, s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire pour :

- a) Informer une personne salariée des modalités d'application de la présente convention collective;
- b) Assister une personne salariée dans la formulation et la présentation d'un grief ainsi que dans la présentation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à la notation et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses dispositions prévues par la présente convention collective.

Activités syndicales aux frais de l'employeur

2-7.02 Une personne déléguée syndicale peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail pour la période requise sans perte de salaire à l'occasion :

- a) d'un accompagnement d'un employé conformément aux dispositions de la convention collective;
- b) d'une audition devant un arbitre de grief ou un tribunal administratif;
- c) d'une réunion du comité de relations de travail ou de tout autre comité ad hoc constitué conformément aux dispositions de la convention collective pour assister aux rencontres ou effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'il en soit membre;
- d) d'une séance de négociation;

Activités syndicales aux frais du syndicat

2-7.03 Une personne déléguée syndicale peut, après avoir avisé l'employeur, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de salaire pour toute autre activité syndicale pourvu que son absence n'affecte pas la continuité des activités du service, à l'occasion :

- a) d'une réunion de préparation au comité de relations de travail;
- b) d'une réunion de préparation à une séance de négociation;
- c) d'une formation syndicale;
- d) d'une instance locale, régionale ou nationale.

Les déplacements et autres frais, s'il y a lieu, sont à la charge du syndicat.

En pareil cas, l'employeur maintient le salaire et les avantages de la personne déléguée syndicale sous réserve que son salaire brut pour la durée de l'absence soit remboursé par le syndicat à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception d'une facture indiquant le nom

des personnes déléguées syndicales absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

2-7.04 Une personne déléguée syndicale peut, sur avis écrit transmis cinq (5) jours à l'avance, s'absenter de son travail pour toute autre activité syndicale, tout en voyant son salaire et ses avantages sociaux maintenus.

La durée totale des absences permises à l'ensemble des personnes déléguées syndicales pour participer aux activités prévues à l'article 2-7.02 et 2-7.03 n'excède pas quarante (40) jours ouvrables par année.

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

Une personne déléguée syndicale qui se prévaut d'une absence dans le cadre d'une activité syndicale doit en faire état à son supérieur immédiat à l'aide du formulaire convenu entre les parties. Elle doit également informer son supérieur immédiat d'une éventuelle prolongation de son absence.

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

2-7.05 À la suite d'un avis écrit d'au moins trente (30) jours à l'avance, le syndicat peut désigner un employé pour le représenter à temps complet. Dans un tel cas, l'employeur le libère et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Pendant la libération, le syndicat assume l'entière responsabilité du versement de la rémunération et des avantages sociaux afférents.
- b) L'employé libéré peut revenir au travail avant la date prévue à la suite d'un avis écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.
- c) Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie d'emploi. Si son emploi est aboli, déplacé, cédé ou s'il a été supplanté, les dispositions du chapitre 6 s'appliquent pour lui.

2-7.06 Le syndicat rembourse l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception d'un état de compte indiquant le nom des personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 2-5.05 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 (45^e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-7.07 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-7.00 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les trente (30) jours 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 10-35.11.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-7.00 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.

2-7.08 Employés occasionnels

2-7.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

2-8.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-8.01 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 et du bien-être (DRHBE) de l'Institut à l'intention des employés sont transmis au syndicat.

2-8.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur rend accessibles la convention collective et ses modifications, sous forme électronique à l'employé. 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 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 accessibles à tous les nouveaux employés les informations nécessaires au niveau des assurances et des avantages sociaux sous forme électronique. Il en est de même pour toute modification à son traitement ou à son classement.

Tous les renseignements personnels confidentiels émanant de la Direction des ressources humaines et du bien-être ou financières sont acheminés aux employés de façon à protéger la confidentialité des informations.

2-9.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

2-9.01 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 trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.

Les parties conviennent qu'ils peuvent ajouter une personne représentante au besoin, de façon ad hoc.

2-9.02 Ce comité est institué dans le but d'établir un moyen de communication privilégié entre les parties afin d'entretenir de saines relations :

- a) En discutant des sujets expressément prévus dans la convention collective;
- b) En faisant des recommandations à l'employeur sur les règlements, politiques, programmes, directives et procédures concernant les conditions de travail des personnes employées et en discutant de leur application;
- c) En convenant d'ententes particulières, sous réserve de leur ratification par les représentants des parties dûment mandatées;
- d) En discutant des problèmes résultant de changements technologiques;
- e) En discutant des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille;
- f) En discutant de questions reliées au climat de travail.

En excluant la période de négociation d'une convention collective, le comité se réunit, au minimum deux (2) fois par année, ou plus au besoin.

2-9.03 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, d'appareil, de logiciel ou de système informatique 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 immédiat. 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.

2-9.04 Les séances des comités prévues 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. Le compte rendu de la réunion du comité est rendu disponible aux employés sur support informatique, après révision par les parties, dans les trente (30) jours suivant la réunion. Au besoin, les parties peuvent s'entendre pour prolonger le délai de diffusion.

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.

2-10.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-10.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de personne déléguée syndicale et de représentant de griefs de section pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 3-0.00.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le syndicat peut nommer ou élire un employé saisonnier ou un employé occasionnel à titre de personne déléguée syndicale ou de personne représentante 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 de personne déléguée syndicale et de la personne représentante 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 à la suite d'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 à la suite d'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.

2-10.02 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 incluant nom, titre, direction et service et le port d'attache. Aux fins de l'application de la présente convention collective, il informe le syndicat de toute modification.

2-10.03 Règlement des griefs

CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-11.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dispositions générales

3-11.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

3-11.02 Avant la formulation d'un grief, les deux (2) parties se rencontrent et s'assurent lors d'échanges que chacune dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

3-11.03 Les échanges prévus à l'article 3-11.02 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.

3-11.04 Tout grief, excepté le grief patronal, doit être présenté sur le formulaire préparé à cette fin. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux et des employés le formulaire en version papier ou électronique.

La non-utilisation du formulaire n'a pas pour effet d'invalidier le grief pourvu que toutes les informations prévues au formulaire soient présentes.

Grief individuel

L'employé soumet un grief par écrit à la personne représentante de l'employeur à la Direction des ressources humaines et du Bien-être (DRHBE) dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu. Elle le remet soit en mains propres, par courriel (en demandant un accusé de réception) ou par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti et en transmet une copie à son syndicat.

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

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

Grief collectif

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 dans le cas d'un grief individuel s'applique, mais sous réserve des particularités suivantes :

- a) le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et inclure leur signature;
- b) la personne représentante spécialement désignée par le syndicat soumet le grief à la DRHBE soit en mains propres, par courriel (en demandant un accusé de réception) ou par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti et en transmet une copie à son syndicat.

Grief syndical

S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat, 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 la DRHBE soit en mains propres, par courriel (en demandant un accusé de réception) ou par

courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

Grief patronal

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. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché. Il le remet au syndicat en mains propres, par courriel (en demandant un accusé de réception) ou par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti.

Lorsque le grief patronal concerne une personne employée, une copie doit lui être transmise.

Dans tous les cas, dans les quinze (15) jours suivant sa réception, le syndicat ou l'employeur rend sa décision par écrit. Si le syndicat ou l'employeur fait défaut de répondre dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, l'employeur ou le syndicat peut soumettre le grief en arbitrage en suivant la procédure d'arbitrage prévue à la section 3-12.00.

3-11.05 Le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours calendrier 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.

3-11.06 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.

3-11.07 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.

- 3-11.08** Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui concerne 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.

3-12.00 ARBITRAGE

- 3-12.01** 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 3-11.00.

- 3-12.02** Dans les quarante-cinq (45) jours 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.

- 3-12.03** 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.

- 3-12.04** 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'efficacité et l'efficacite du déroulement de l'audience.

3-12.05 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.

3-12.06 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*.

3-12.07 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.

3-12.08 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.

3-12.09 Chaque partie acquitte les dépenses et salaires 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 salaire pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief collectif prévu

à l'article 3-11.04, 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 salaire est alors sujet à remboursement par le syndicat.

CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-13.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Consultation du dossier personnel

4-13.01 L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction des ressources humaines et du bien-être (DRHBE).

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.

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 4-13.02 et 5-15.04, 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

4-13.02 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

4-13.03 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.

4-13.04 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 salaire pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 4-13.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire.

4-13.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet d'une poursuite judiciaire, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours.

Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours ou la non-application des dispositions prévues à l'article 4-13.03 peuvent être contestées par grief selon la procédure prévue à la section 3-11.00.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

4-13.06 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.

4-13.07 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 salaire prévue à l'article 9-33.17, 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 9-33.03 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 9-33.17, à un congé sans salaire 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 salaire. Les dispositions

relatives au régime d'assurance salaire prévues à la section 9-33.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-33.27 et du paragraphe a) de l'article 9-33.17. Il en est de même des dispositions de la section 9-34.00.

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 salaire pourvu 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.

- 4-13.08** À l'expiration de la période d'assurance salaire prévue à l'article 9-33.17, l'employeur peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 4-13.07 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 salaire prévu à l'article 4-13.07.

- 4-13.09** 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 salaire prévue à l'article 9-33.17. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 9-33.03 ou de l'article 9-33.18, l'employé revient au travail.

- 4-13.10** 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.

- 4-13.11** L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, pour un motif autre que ceux prévus aux articles 4-13.07 et 4-13.10, 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.

4-13.12 L'employé peut bénéficier consécutivement des dispositions des articles 4-13.07 et 4-13.11, 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 salaire prévue à l'article 9-33.17. Au terme de cette période, l'employeur peut procéder selon les dispositions de l'article 4-13.08 ou de l'article 4-13.11 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

4-13.13 Lorsqu'en application des dispositions des articles 4-13.07 à 4-13.11, 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, son nouveau classement et son taux de salaire.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 4-13.07 à 4-13.17 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 et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

4-13.14 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.

4-13.15 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 3-11.00 pour contester le bienfondé 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.

À la 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.

4-13.16 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.

4-13.17 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6-0.00 ou la section 9 34.00, lorsqu'en application des dispositions des articles 4-13.07, 4-13.10, 4-13.11 ou 4-13.16, l'employeur rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de salaire 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 salaire ne doit pas dépasser le taux de salaire maximal prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Reclassement

4-13.18 Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau de mobilité ou d'un autre niveau de mobilité à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient pourvu que le mouvement puisse être qualifié comme tel, selon les règles prévues à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ou toute autre directive qui la remplace.

4-13.19 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.

Mesures disciplinaires

4-13.20 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 3-11.00, 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.

4-13.21 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une personne employée pour la raison qu'elle est enceinte.

La personne employée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-11.00 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 personne employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

4-13.22 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.

4-13.23 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-11.00, 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 salaire, et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de salaire prévu aux articles 8-25.01, ainsi qu'une prime touchée en vertu du chapitre 10, et ce, si dans ces trois (3) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

4-13.24 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.

4-13.25 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.

4-13.26 L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

Employé occasionnel ou saisonnier

4-13.27 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- a) les dispositions de l'article 4-13.01 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées;
- b) les dispositions des articles 4-13.02 à 4-13.05 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;
- c) les dispositions des articles 4-13.06 à 4-13.17 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;
- d) les dispositions des articles 4-13.18 à 4-13.26 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 3-11.00. De plus, les dispositions des articles 4-13.02 à 4-13.06 et 4-13.18 à 4-13.26 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

5-14.00 CLASSIFICATION ET CHANGEMENT

Classification

5-14.01 L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification des emplois.

5-14.02 Un plan de classification énonçant la liste des classes et corps d'emploi, ainsi que le rangement associé couvert par l'unité d'accréditation, est mis en place par les parties.

Tout projet de création ou de modification à la classification ainsi que l'échelle de salaire, pour être valide, doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat par le biais du comité formé à cette fin.

Le comité de classification est formé de trois (3) personnes représentantes de l'employeur et de trois (3) personnes représentantes du syndicat, dont une personne conseillère. Les employés qui participent au comité de classification sont libérés sans perte de salaire conformément à l'article 2-7.02. L'employeur doit permettre au syndicat de procéder à une cueillette d'information ou de données sur les heures de travail, afin de documenter les projets soumis et de formuler des recommandations. L'employeur doit également transmettre les règles d'intégration et 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 salaire associée, après leur adoption.

Toute convocation à une rencontre de comité doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres. L'employeur doit rédiger ledit compte rendu. Le comité doit convenir de règles de fonctionnement qu'il juge utile pour son bon fonctionnement.

Ce comité est formé maximum dans les cent quatre-vingts (180) 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 comité a jusqu'à deux (2) ans à la suite de la signature de la convention collective pour faire des recommandations concernant l'annexe 2.

Le comité pourra se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Intégration

5-14.03 Lorsque, compte tenu d'une création ou d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certaines personnes salariées, les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre les parties dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Ces règles doivent respecter les principes suivants :

- a) Être conforme à la classification, classement, taux de salaire et attributions exercées dans les six (6) mois de façon principale et habituelle précédant l'entrée en vigueur de la nouvelle modification à la classification;
- b) L'employé est avisé au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur de toute modification à son classement;
- c) Les règles doivent préciser que l'échelon et le taux de salaire de l'employé sont attribués de la façon suivante :
 - 1. L'échelon attribué est celui dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur au taux de salaire détenu par l'employé avant son intégration et le taux de salaire attribué est celui correspondant à cet échelon;
 - 2. Si le taux de salaire détenu par l'employé avant son intégration est supérieur au taux de salaire maximal de la classe d'emploi où il doit être intégré, le maintien de ce taux de salaire est l'attribution du dernier échelon.

Les règles doivent avoir une date de fin ainsi que la date de versement.

5-14.04 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 salarial au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

L'employé régulier qui, à la suite d'un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emplois comportant un taux salarial maximal inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle elle appartenait conserve son salaire et est considéré hors échelle en vertu de l'article 10-35.05.

- 5-14.05** 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 salaire

- 5-14.06** Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de salaire, l'employeur fixe, dans l'un ou l'autre de ces cas, l'échelle de salaire ou le taux unique de salaire selon une méthode d'évaluation convenue entre les parties.

Si le syndicat croit que l'échelle de salaire approuvée par l'employeur n'a pas été fixée conformément au paragraphe précédent, il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception de cette échelle de salaire, présenter un grief selon la procédure prévue au chapitre trois (3).

Il en est de même si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de salaire aurait dû être établie à la suite d'une modification à la classification.

Classement

- 5-14.07** Dès son embauche, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification prévu à l'annexe B.

Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé par l'employé de façon principale et habituelle.

Lors de son embauche, l'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son salaire, de son échelle et de la description de ses fonctions.

Tout employé qui détient plusieurs années d'expérience, une scolarité importante, des cartes de compétence ou une qualification reconnue peut se voir accorder une classe d'emploi et un échelon supérieur tenant compte de ses caractéristiques en lien avec le poste occupé. L'employé qui estime recevoir un taux de salaire 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 salaire. 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

5-14.08 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- a) les dispositions de l'article 5-14.01, de l'article 5-14.03, du premier alinéa de l'article 5-14.04 et des articles 5-14.05 à 5-14.08 s'appliquent à l'employé saisonnier 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;
- b) les dispositions de l'article 5-14.02 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

5-15.00 APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION

5-15.01 L'appréciation de la contribution est une appréciation de l'employé par ses supérieurs en fonction des critères prévus au *Programme d'appréciation de la contribution du personnel* et de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

5-15.02 L'appréciation de la contribution 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 :

- a) 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 salaire de sa classe d'emplois; ou,
- b) 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 salaire de sa classe d'emplois.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date indiquée ci-dessus l'appréciation de la contribution de l'employé 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.

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 salaire, durant la période en cause.

Dans le cas d'un employé en période de probation, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue comme mentionné au point 5-16.01.

- 5-15.03** L'appréciation de la contribution est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé, qui reçoit une copie de son évaluateur. À la 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'appréciation de la contribution doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

Le contenu de l'appréciation de la contribution de l'employé doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé 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.

- 5-15.04** 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, ses commentaires sur son appréciation de la contribution, 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 appréciation 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.

- 5-15.05** Le contenu d'appréciation de la contribution de l'employé ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

- 5-15.06** Le formulaire de l'appréciation de la contribution du personnel 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 2-9.02.

5-16.00 STATUT DE RÉGULIER

Période de probation

5-16.01 À l'expiration de sa période de probation de 12 (douze) mois et sous réserve d'une appréciation de la contribution satisfaisante, tout employé embauché dans un emploi régulier acquiert le statut régulier. Toute absence de plus de trois (3) mois prolonge d'autant la période de probation.

5-16.02 Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé au cours ou à la fin de la période de probation tel que le prévoit 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 dix (10) jours avant de mettre fin à son emploi.

5-16.03 La décision de l'employeur, de mettre fin à l'emploi d'un employé au cours ou à la fin de la période de probation prévue 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.

5-16.04 Ancienneté

5-16.05 L'ancienneté de l'employé est constituée de la façon prévue ci-après.

- a) Pour l'employé régulier nommé avant la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
 1. de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
 2. de sa période d'emploi à titre d'employé régulier postérieure à la date de signature de la présente convention collective.
- b) Pour l'employé régulier nommé après la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée, 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 régulier
- c) Pour l'employé occasionnel ou saisonnier, l'ancienneté est constituée :
 1. de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et

2. 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.

- d) 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 heures (7 h), 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 8-25.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien;
- e) 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 h 45), 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;
- f) Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-25.01, un (1) an est égal au nombre de jours ouvrables prévus à son horaire au cours d'une (1) année financière.

Malgré ce qui précède, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré en application de la section 8-25.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien.

5-16.06 L'employé régulier perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) démission;
- b) fin d'emploi en probation;
- c) congédiement administratif ou disciplinaire;
- d) retraite.

5-16.07 L'employé occasionnel ou saisonnier perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) démission sans accès à un autre emploi dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;

- b) congédiement administratif ou disciplinaire;
- c) retraite;
- d) interruption d'emploi pour une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5-16.08 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-17.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

5-17.01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des salaires 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 à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois.

Malgré le premier alinéa, l'employé 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

5-17.02 La date anniversaire d'un employé en probation ou régulier est la même que celle de sa nomination à son emploi ou d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé. Lors de l'affectation d'un employé occasionnel à un emploi régulier, 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 salaire de sa classe d'emplois à la date effective du mouvement, cette date anniversaire est fixée conformément au troisième alinéa de cet article. 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.

Exception applicable à l'employé en probation qui est 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 régulier 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 d'employé régulier, l'employé n'a pas encore atteint l'échelon maximal de l'échelle de salaire de sa classe d'emplois.

Exception applicable à l'employé qui fait l'objet d'une promotion et dont le taux de salaire 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 salaire est déterminé en application des règles applicables au recrutement prévues 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.

Pour avoir droit à un avancement d'échelon, l'employé occasionnel ou l'employé saisonnier doit avoir cumulé mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures de service.

Admissibilité à un avancement d'échelon

5-17.03 Aux fins de l'application de l'article 5-19.01, l'employé en congé avec salaire pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 9-32.08, l'employée bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 9-32.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-32.22 ou 9-32.23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 9-32.24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-32.25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 9-32.30 ou 9-32.31, l'employé en congé sans salaire en vue d'une adoption en vertu de l'article 9-32.37, l'employé en congé sans salaire ou en congé partiel sans salaire en vertu de l'article 9-32.38, 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 9-33.17 de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-7.00 ou des articles 5-14.02 et 7-23.01, 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 appréciation de la contribution au cours de la période de référence antérieure et qui n'a pas 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 heures (7 h) ou, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-25.01, 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

5-17.04 Les dispositions des articles 5-17.02 et 5-17.03 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Les articles 5-17.01 et 5-17.03 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des particularités suivantes :

- a) 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 termine une (1) année d'ancienneté au même échelon de sa classe d'emplois;
- b) 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;
- c) l'employé qui à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon ne remplit 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 5-17.03 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 5 précisant les modalités particulières applicables à l'employé occasionnel occupant un emploi sur appel.

5-18.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Processus de dotation

5-18.01 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi vacant, après modification au besoin, celui-ci est alors comblé par voie d'affectation, de mutation, de promotion ou de recrutement selon les dispositions suivantes :

- a) l'employeur détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation ou mutation;
- 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.

5-18.02 L'employé à temps partiel peut postuler pour 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.

5-18.03 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.

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 retraite progressive.

5-18.04 Au moment de la décision de pourvoir un poste régulier, l'employeur doit l'offrir prioritairement aux personnes inscrites dans la liste de disponibilité visée au chapitre 6.

Les personnes visées par la présente étape doivent être considérées comme répondant aux qualifications et exigences du poste dès lors qu'elles ont déjà occupé chez l'employeur un poste requérant les mêmes conditions d'admissibilité.

À défaut d'avoir pourvu le poste à l'étape précédente, l'employeur procède à l'affichage interne et externe, et en avise les employés.

L'affichage du poste comprend une description des tâches principales et habituelles, les conditions minimales d'admission de la catégorie d'emploi auquel appartient le poste ainsi que, le cas échéant, des conditions additionnelles relatives à des qualifications spécifiques et à de l'expérience pertinente.

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 :

- a) les employés mis en disponibilité;
- b) les employés faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, notamment à la suite de l'application des dispositions de l'article 4-14.08;
- c) les employés visés au paragraphe d) de l'article 6-24.07;

- d) les employés replacés;
- e) les employés visés à l'article 5-20.13.

5-18.05 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 3-11.00, dans les trente (30) jours suivant la période prévue à l'article 5-18.13, ou lorsque l'emploi a été comblé, dans les trente (30) jours suivant la date 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 3-11.00.

5-18.06 Promotion

5-18.07 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.

5-18.08 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 5-18.07 l'employé est promu, son taux de salaire est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de salaire de sa nouvelle classe d'emplois.

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

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

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

5-18.09 La nomination et le nouveau taux de salaire de l'employé déclaré apte ou qualifié à la promotion prennent effet à la date d'entrée en vigueur 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.

5-18.10 L'employé promu à une classe d'emplois prévoyant une probation lors de la promotion qui ne réussit pas sa probation se voit réinstallé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de salaire auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans cette classe d'emplois.

5-18.11 Sous réserve de l'article 5-18.04, l'employeur peut utiliser l'employé visé à l'article 5-18.03 à d'autres emplois à l'Institut pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

5-18.12 Désignation provisoire

5-18.13 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.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-18.14 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions de l'article 5-18.13.

5-19.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

5-19.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer la performance de l'organisation et d'assurer la mobilisation et la valorisation des employés et les parties s'engagent à collaborer à cette fin.

5-19.02 Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application le Programme de formation et de développement des compétences appartient à l'employeur.

5-19.03 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.

L'employeur consacre, pour chacune des années financières, jusqu'à trois (3) jours 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.

5-19.04 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-19.01, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à l'article 2-9.02 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.

5-19.05 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.

5-19.06 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.

5-19.07 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.

5-19.08 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.

- 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 heures (6 h) ou six heures et demie (6 h 30) 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 heures (7 h) dans une même journée ou en sus de trente-cinq heures (35 h) travaillées à taux normal ou celles qui sont en sus de sept heures et trois quarts (7 h 45) dans une même journée ou en sus de trente-huit heures et trois quarts (38 h 45) 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 10-35.11;

- b) 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.

5-19.09 Employés occasionnels ou saisonniers

5-19.10 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 5-19.03 concernant la détermination du nombre de jour minimal ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 6-0.00 STABILITÉ EN EMPLOI

6-20.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-20.01 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux employés réguliers.

6-20.02 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir, d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux employés la stabilité en emploi.

L'employeur prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre les employés en disponibilité. Pour ce faire, il prend les mesures appropriées pour faciliter le remplacement de l'employé en surplus. L'employeur peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus d'ancienneté.

6-20.03 L'employé collabore aux mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa stabilité en emploi. L'employé en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa stabilité en emploi est congédié.

6-20.04 Malgré la volonté de l'employeur d'assurer une stabilité en emploi aux employés, il est toutefois possible que l'employeur doive effectuer des mises à pied pour les motifs suivants :

- a) lors de l'introduction ou l'évolution des changements techniques ou technologiques qui auraient 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 de changements apportés à la structure administrative;

- c) lors d'une cession ou d'une fermeture des activités de l'ITAQ, lesquelles peuvent être totales ou partielles.

6-20.05 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage la mise à pied d'un employé régulier, il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail dans un délai d'au moins soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la mise à pied pour lui permettre de formuler ses recommandations.

La consultation porte notamment sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, le nom du service, le nombre d'employés affectés et toutes autres informations pertinentes.

6-20.06 Malgré ce qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

Identification de l'employé visé

6-20.07 Dans le cas d'un événement décrit à l'article 6-20.04, les employés visés sont ceux touchés par l'événement déclencheur.

6-20.08 Dans le cas où il n'y ait qu'une partie des employés qui soient touchés par un des événements décrits à l'article 6-20.04, et afin d'identifier les employés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte du statut d'emploi et de l'ancienneté des personnes visées.

6-20.09 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs employés aux fins de déterminer lesquels sont touchés par l'événement, les employés visés sont, dans l'ordre :

- a) ceux qui sont sur un statut occasionnel ou un statut régulier en période de probation, en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le campus;
- b) ceux avec un statut régulier, en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le campus.

Préavis

6-20.10 À moins d'urgence ou de force majeure, l'employeur transmet à l'employé visé susceptible d'être mis à pied, un préavis de quarante-cinq (45) jours avant la date prévue de sa mise à pied ou de son licenciement. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat.

Mise à pied d'un employé occasionnel ou régulier en période de probation

Lorsque l'employé a un statut occasionnel ou régulier en période de probation, il est mis à pied moyennant un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours.

Mise à pied d'un employé régulier

S'il s'agit d'un employé régulier, le processus ci-après s'applique :

- a) S'il existe un poste vacant à combler, l'employeur l'affecte à ce poste s'il répond aux conditions d'admission de la classe d'emploi à laquelle appartient ce poste.
- b) Si l'employé ne peut pas pourvoir le poste vacant ou si aucun poste vacant n'est disponible, l'employé concerné doit effectuer un des choix suivants, selon la situation qui se présente :
- c) Il prend un poste vacant dans le campus qui n'était pas son port d'attache d'origine;
 1. Il accepte d'être mis à pied et d'être inscrit sur la liste de disponibilité prévue à l'article 6-21.00 sans rémunération;
 2. Il démissionne de son emploi et reçoit l'indemnité de départ prévue à l'article 6-20.11.

6-20.11 L'indemnité de départ a une valeur égale à dix (10) jours de salaire par année d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de salaire.

6-20.12 Si le processus donne lieu à une rétrogradation, l'employé conserve son salaire. Si ce salaire est plus élevé que le maximum du nouveau niveau salarial, l'employé est considéré comme hors échelle.

Possibilité de supplantation

6-20.13 Dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à l'article 6-20.10, l'employé régulier bénéficie également de la disposition suivante :

- a) l'employé peut supplanter l'employé régulier ayant moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi et dans son port d'attache;
- b) l'employé supplanté conformément à l'alinéa précédent peut à son tour supplanter l'employé dans son port d'attache ayant moins d'ancienneté et ainsi de suite.

La supplantation s'effectue sous réserve que l'employé ait les qualifications requises pour répondre aux exigences du poste.

Nonobstant ce qui précède, un employé à temps partiel ne peut en aucun cas supplanter un employé à temps complet.

En aucun cas, l'application des dispositions précédentes ne peut entraîner une promotion.

Un employé à temps complet ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

Seulement l'employé visé par l'événement déclencheur a droit au processus de mise à pied.

Utilisation provisoire des employés

- 6-20.14** Pendant la période de préavis, l'employeur peut affecter l'employé à tout autre emploi, celui-ci reçoit le salaire qui lui était versé avant l'application des présentes dispositions.

6-21.00 LISTE DE DISPONIBILITÉ

- 6-21.01** La liste de disponibilité est établie par classe d'emploi. Elle indique l'ancienneté et la date de mise à pied.
- 6-21.02** Le rang de chaque employé sur une des listes de disponibilité est déterminé par l'ancienneté. Si plusieurs employés ont la même ancienneté, la date de mise à pied ou de licenciement prévaut. Si cette date est la même, un tirage au sort est réalisé en présence d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du syndicat.
- 6-21.03** Tout emploi vacant que l'employeur doit combler doit être attribué à l'employé ayant le rang le plus élevé, inscrit sur une des listes de disponibilité pour autant que cet employé soit dans le même corps d'emploi et possède les qualifications requises et réponde aux exigences de l'emploi.
- 6-21.04** L'employeur transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail et en remet une copie au syndicat.
- 6-21.05** À défaut de se présenter à la date prévue, même pour un employé qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, cela équivaut à un refus

d'offre d'emploi. Dans ce cas, l'employé perd son lien d'emploi avec l'employeur et son nom est rayé de la liste de disponibilité.

- 6-21.06** L'employé rappelé au travail se voit attribuer le taux de salaire prévu pour son nouvel emploi.
- 6-21.07** L'employé rappelé au travail voit son ancienneté accumulée avant sa date de mise à pied rétablie. Le temps passé sur la liste de disponibilité n'est pas comptabilisé.
- 6-21.08** L'employé sur la liste de disponibilité peut soumettre sa candidature sur un emploi vacant qui constituerait une promotion.
- 6-21.09** Le nom de l'employé sur une des listes de disponibilité est rayé de la liste dans les cas suivants :
- a) S'il refuse l'offre d'emploi, si dans le même port d'attache que lors de sa mise à pied;
 - b) S'il a reçu l'avis de mise à pied depuis douze (12) mois consécutifs sans avoir été rappelé;
 - c) S'il accepte une offre d'emploi de l'ITAQ même lorsque ce n'est pas dans le cadre du présent article.

CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-22.00 SOUS-TRAITANCE

- 7-22.01** 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.
- 7-22.02** 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 2-9.02, 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.

7-22.03 La consultation prévue à l'article 7-22.02 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 2-9.02, d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

7-22.04 Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à l'article 7-22.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-11.00 sous réserve que le délai maximal pour soumettre le grief à l'arbitrage soit devancé au trente-cinquième (35^e) 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.

7-22.05 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 5-19.00.

7-22.06 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

7-23.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

La *Loi modernisant le régime de santé et la sécurité du travail* (LMRSST) rend maintenant obligatoire la mise en place d'un comité de

santé et de sécurité (CSS) dans tous les établissements comportant vingt (20) travailleurs et plus. Lorsqu'il y a une association accréditée dans le milieu du travail, comme un syndicat, c'est elle qui désigne les travailleurs qui feront partie du comité en fonction du règlement sur les CSS. En ce qui concerne les représentants patronaux, ils sont désignés par l'employeur.

- a) L'employé membre d'un CSS est réputé être au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou effectue un travail jugé nécessaire à la bonne marche de ce comité. L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur. L'employé peut s'absenter sans perte de salaire.
- b) Lorsqu'un membre d'un CSS exerce en dehors de son horaire de travail, les fonctions prévues par le paragraphe a) du présent article ou lorsque la présence du membre du comité est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés dans la LMRSST, il est réputé être au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les trente (30) jours qui précèdent ou qui suivent cet événement.

À défaut par l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération égale au taux de salaire horaire prévu par l'article 7-2.07.

Il n'y a pas de durée précise pour le mandat d'un membre. Il doit être suffisamment long pour que le membre soit à l'aise dans son rôle.

7-23.01 Vêtements spéciaux

7-23.02 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout vêtement spécial exigé par la *Loi modernisant le régime de santé et la sécurité du travail* (LMRSST).

7-23.03 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.

7-23.04 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.

7-24.00 AMÉNAGEMENTS PARTICULIERS

7-24.01 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 salaire : 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 à la 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 3-11.00.

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.

- 7-24.02** 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 saisonniers et occasionnels

- 7-24.03** 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

8-25.00 PRESTATION DE TRAVAIL

Horaire de travail

- 8-25.01** Chaque employé dont la semaine normale est à temps complet est assuré d'une semaine garantie de la façon suivante :

L'employé technique et de soutien est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq heures (35 h). Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures (7 h), effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures trente (7 h 30) 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 trois quarts d'heure (0 h 45) et d'au plus une heure et demie (1 h 30).

Cependant, chaque employé occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze heures (14 h). Il est également assuré d'une période minimale de trois quarts (0 h 45) d'heure non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq heures (5 h)

consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq heures (5 h) 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 progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre sept heures trente (7 h 30) 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 qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-cinq heures (35 h) par semaine.

L'employé ouvrier est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38 h 45). Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7 h 45), 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 (0 h 30) et d'au plus une heure (1 h).

Cependant, chaque employé occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quinze heures et demie (15h 30). Il est également assuré d'une période minimale d'une demi-heure (0 h 30) non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq heures (5 h) consécutives. Il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq heures (5 h) 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 progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h).

Pour l'employé ouvrier, aide-ouvrier, du centre équin, il est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38 h 45). Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7 h 45), effectuées consécutivement et généralement réparties entre six heures (6 h) et dix-huit heures trente (18 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins une demi-heure (0 h 30) et d'au plus une heure (1 h).

Cependant, pour l'ouvrier, l'aide-ouvrier, chaque employé occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quinze heures et demie (15 h 30). Il est également assuré d'une période minimale d'une demi-heure (0 h 30) non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq heures (5 h) consécutives. Il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq heures (5 h) 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 progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre six heures trente (6 h 30) et dix-huit heures (18 h 30).

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 qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-huit heures et trois quarts (38 h 45) par semaine.

Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail

8-25.02 Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable et 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 2-9.02.

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.

8-25.03 L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus à l'article 8-25.01 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- a) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative;
- b) l'efficacité du service l'exige;
- c) 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 heures (35 h) ou trente-huit heures et trois quarts (38 h 45) prévue à l'article 8-25.01 pour l'employé à temps complet.

8-25.04 L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'article précédent. Il est entendu que la durée hebdomadaire ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet.

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

8-25.05 L'employeur avise l'employé concerné au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions des articles 8-25.03 et 8-25.04.

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

Si l'employeur invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe b) de l'article 8-25.03, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-11.00, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux articles 8-25.04 et 8-25.04 n'a été respectée.

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

8-25.06 Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue aux articles 8-25.01, 8-25.03 et 8-25.04, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

La majoration des heures de travail prévues aux articles 8-25.01 et 8-25.03 ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

8-25.07 L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 h 30) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos d'un quart d'heure (0 h 15) chacune.

L'employé à temps partiel a droit à une période de repos d'un quart d'heure (0 h 15) par période de travail continu de trois heures et demie (3 h 30) ou plus.

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

8-25.08 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 8-25.03 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 8-25.01 doivent respecter les conditions suivantes :

- a) l'employé visé a droit à quarante-huit heures (48 h) 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 heures (48 h) consécutives de repos lorsqu'intervient un congé à l'intérieur de ce cycle. Toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé;

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

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

- 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 heures (10 h) de repos entre la fin et la reprise du travail.

8-25.09 Les dispositions de l'article 8-25.05 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an.

8-26.00 CONGÉS SANS SALAIRE

8-26.01 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 8-31.00 ou de la section 9-32.00.

L'employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un congé sans salaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail. Dans ce cas, il doit travailler un minimum de quatorze heures (14 h) par semaine pour un employé technique et de soutien et quinze heures et demie (15 h 30) par semaine pour un employé ouvrier. 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 d'absence initiale 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 congé et son ou ses renouvellements doivent être approuvés par écrit et signés 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 salaire 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 salaire 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 cinq (5) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-26.05.

Pour un congé sans salaire de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 8-26.02 à 8-26.05 et de l'article 8-26.09, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de salaire 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.

8-26.02 L'employeur peut accorder un congé sans salaire 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 à l'ITAQ.

8-26.03 L'employé permanent a droit à une absence sans salaire, 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 salaire, les jours et les heures de travail. La formation doit être en lien avec les emplois de l'Institut. 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 ou ses renouvellements.

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 grief de section.

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

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

8-26.04 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent a droit à un maximum de quatre (4) congés sans salaire 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 quatre (4) congés sans salaire d'une durée maximale cumulative de 30 jours civils. 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 salaire à l'employé, 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.

Nombre d'années d'ancienneté pour le droit au congé sans salaire

8-26.05 Après cinq (5) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans et sous réserve du sixième alinéa de 8-26.01, l'employé permanent a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans salaire 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 grief de section.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans salaire 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 sans salaire s'il en avise l'employeur au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La date du report doit se situer à la suite du congé ou être soumise dès le retour au travail de l'employé à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

- 8-26.06** Au cours d'une absence sans salaire, 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 salaire pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

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

- 8-26.07** À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans salaire 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.

- 8-26.08** S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans salaire sous de fausses représentations, l'autorisation accordée est automatiquement annulée 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

8-26.09 Sous réserve des règles d'éthique applicables à l'ITAQ, l'employeur peut autoriser un congé sans salaire 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 salaire 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 8-26.06 à 8-26.08 s'appliquent à l'employé visé par le présent congé.

Congé à salaire différé

8-26.10 Le congé à salaire différé vise à permettre à un employé régulier à temps complet qui a complété deux (2) ans de service de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. L'employé peut demander par écrit à l'employeur un congé à salaire différé. Cette demande doit être formulée à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé de l'option choisie.

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.

8-26.11 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 8-26.38, permet à celui-ci de voir son salaire étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans. Dans tous les cas, la prise du congé est effective à la fin de l'option.

8-26.12 Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. L'entente doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

8-26.13 Si l'emploi est aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

- 8-26.14** L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé à salaire différé avant la date effective de son retour au travail.
- 8-26.15** La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé à salaire différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 8-26.16 à 8-26.39.
- 8-26.16** La période de congé doit se prendre à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre salaire ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.
- 8-26.17** Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence pour les dates de début et de fin de l'option choisie. 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 8-26.19, 8-26.22 à 8-26.33, 8-26.36 à 8-26.37.
- 8-26.18** Le pourcentage du salaire que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 8-26.38, sur la base du salaire qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé à salaire différé.
- 8-26.19** Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans salaire 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 salaire 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 8-26.36 s'appliquent en les adaptant.
- 8-26.20** L'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.
- 8-26.21** 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.

8-26.22 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé à salaire différé, 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 9-32.00 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 salaire, l'employé peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, il reçoit le salaire 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 salaire, 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 9-32.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec salaire, l'employé qui bénéficie du congé à salaire différé peut, sous réserve de l'article 8-26.19, demander un congé sans salaire ou un congé partiel sans salaire 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 salaire, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans salaire.

8-26.23 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, maladie et salaire, le salaire assurable est celui de l'employé défini à l'article 10-35.01 et celui-ci doit payer sa prime.

8-26.24 Aux fins de l'assurance salaire, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé à salaire différé si celle-ci survient au cours de la période de congé.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé, au pourcentage du salaire 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 9-33.18 multiplié par le pourcentage du salaire 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 9-33.18 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

8-26.25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé à salaire différé ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-33.18 multiplié par le pourcentage du salaire 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 9-33.18.

8-26.26 Aux fins de l'assurance salaire, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans salaire n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-33.18 multiplié par le pourcentage du salaire de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-33.18 et la période de congé à salaire différé peut débiter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le salaire non versé sans intérêt, ce salaire étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-33.18.

8-26.27 L'employé est traité comme prévu aux articles 8-26.24 à 8-26.26 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance salaire durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 8-26.19, 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 le salaire 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 salaire et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

8-26.28 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 salaire (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance salaire (P2 et P3) au cours de l'option.

8-26.29 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé à salaire différé.

8-26.30 Aux fins de l'application de la section 9-34.00, la participation à l'option se poursuit si un accident du travail survient avant ou après que la période de congé a été prise et le salaire servant à déterminer la part de l'employeur est en fonction du pourcentage du salaire 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.

8-26.31 Aux fins de l'application de la section 9-34.00, 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 n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus incapable;

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le salaire non versé sans intérêt, ce salaire étant cotisable au régime de retraite, de même que la pleine prestation d'accident du travail.

8-26.32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité comme prévu aux articles 8-26.30 et 8-26.31 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 le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite.

- 8-26.33** L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé.

L'employé a droit, durant sa période de congé, au pourcentage du salaire 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 salaire servant à déterminer la part de l'employeur est en fonction du pourcentage du salaire 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.

- 8-26.34** 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 salaire moyen est établi sur la base du taux de salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé à salaire différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 8-26.10 à 8-26.38.

- 8-26.35** Aux fins de l'application des sections 10-35.00, 10-36.00 et 10-37.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes, allocations spéciales et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son salaire opérée en vertu de l'option choisie.

- 8-26.36** L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé 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, retraite ou congédiement :

- a) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de salaire effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans salaire n'a pas été prise;

- b) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé est en cours, selon la formule ci-dessous :

Montant reçu par l'employé durant la période de congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de l'employé en application de l'option choisie. L'employeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employé.

- c) 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.

8-26.37 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 et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite.

8-26.38 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de salaire à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

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

8-26.39 Les articles 8-26.10 à 8-31.38 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

8-26.40 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 sept (7) 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 heures (14 h) pour un employé technique et de soutien et d'un minimum de quinze heures et demie (15 h 30) 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.

Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais l'employé doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une (1) année et d'au maximum cinq (5) années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder cinq (5) années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder sept (7) années.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-26.41 Les dispositions de l'article 8-26.05 et des articles 8-26.09 à 8-26.38 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

8-26.42 Les dispositions de l'article 8-26.40 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

8-26.43 L'employeur peut accorder un congé sans salaire 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.

8-27.00 CHARGES PUBLIQUES

8-27.01 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 salaire 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 salaire pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection. L'employé élu est considéré comme étant en absence sans salaire 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.

8-27.02 L'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire sur une base ponctuelle a le droit de s'absenter de son travail sans salaire 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.

- 8-27.03** Malgré les dispositions des articles 8-27.01 et 8-27.02, 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

- 8-27.04** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

8-28.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 8-28.01** 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 salaire 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 salaire.

- 8-28.02** 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 salaire;
- 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 salaire de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de salaire si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans salaire;
- 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 heures (4 h) à taux normal.

8-28.03 L'employé appelé à comparaître en cour conformément à l'article 8-28.02 est assujéti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.

8-28.04 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 salaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

8-28.05 L'employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès, ne subit aucune diminution de son salaire 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 salaire.

8-28.06 La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

8-28.07 Les congés accumulés en vertu du paragraphe d) de l'article 8-28.02 sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-35.11.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-28.08 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

8-29.00 VACANCES

- 8-29.01** Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'employé a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le nombre de jours où l'employé a eu droit à son salaire depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, 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 salaire du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	Moins de 15 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans et plus
	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)
0,0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
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 heures (7 h) pour l'employé technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) pour l'employé ouvrier.

- 8-29.02** Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 8-27.01 est converti en heures à raison de sept heures (7 h) par jour pour l'employé technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) pour l'employé ouvrier.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel s'absente en vacances, une déduction de sept heures (7 h) pour l'employé technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) pour l'employé ouvrier est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept heures (7 h) par jour pour l'employé technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) pour l'employé ouvrier, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

- 8-29.03** L'employé en vacances continue de recevoir le salaire qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 10-37.01 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.

- 8-29.04** L'employé régulier 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 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions de l'article 8-29.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ.

- 8-29.05** 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 1^{er} 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.

8-29.06 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 puissent 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.

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.

8-29.07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence pour invalidité telle qu'elle est définie à l'article 9-33.03 ou d'un congé prévu à la section 9-33.00, 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 8-31.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1^{er} 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.

8-29.08 Malgré les dispositions du troisième alinéa de l'article 8-29.06, si un jour férié et chômé prévu à la section 8-30.00 coïncide avec la période de vacances de l'employé, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 8-29.05.

8-29.09 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.

8-29.10 Lorsque l'employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

8-29.11 Sous réserve des articles 8-29.07 et 8-29.09, l'employé qui en fait la demande peut, après approbation de son employeur, se voir 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 1^{er} 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.

8-29.12 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 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-29.04.

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

- 8-29.13** L'employé saisonnier ou occasionnel 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 régulier 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 régulier. 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

- 8-29.14** 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 8-29.15 à 8-29.18.
- 8-29.15** Les dispositions des articles 8-29.01 à 8-29.03 et 8-29.05 à 8-29.12 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 dix (10) mois consécutifs.
- 8-29.16** 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 8-29.01 et à l'article 8-29.02. 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 salaire 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.

- 8-29.17** Les dispositions de l'article 8-29.04 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 8-29.04.

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 8-29.04. 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 8-29.05.

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 8-29.04. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant l'échéance susmentionnée, sur la base du salaire qui était applicable à l'employé au terme de cette période d'emploi.

- 8-29.18** 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.

8-30.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

8-30.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe « A » sont des jours fériés et chômés sans réduction de salaire 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 « A » sont rémunérées conformément à la section 8-30.00.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le salaire 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 à la suite d'un congé sans salaire 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 salaire de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

8-30.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 8-30.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de salaire, en plus de voir son salaire normal maintenu comme prévu à l'article 8-30.01.

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 trente (30) jours 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.

8-30.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 8-30.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de salaire de sa journée normale de travail.

8-30.04 Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-30.01, un employé doit :

- a) avoir eu droit à son salaire 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 salaire; 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 du Québec.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti au paragraphe a) de l'article 9-3.17, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'il est assujéti aux paragraphes b) ou c) de l'article 9-33.17, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

Employés occasionnels ou saisonniers

- 8-30.05** 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.

8-31.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou union civile

- 8-31.01** L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes 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 le droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de salaire lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

- 8-31.02** L'employé a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans salaire, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de sa personne conjointe, à la condition qu'il y assiste.

Décès

8-31.03 L'employé a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes suivantes :

- a) à l'occasion du décès de sa personne conjointe, de son fils ou de sa fille : cinq (5) jours ouvrables consécutifs (deux (2) consécutifs lors du décès et trois (3) dans les quinze (15) jours suivant le décès);
- 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 sa personne conjointe : trois (3) jours ouvrables consécutifs (un (1) jour lors du décès et deux (2) dans les quinze (15) jours suivant le décès). De plus, l'employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans salaire;
- 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 (un (1) jour lors du décès et deux (2) dans les quinze (15) jours suivant le décès);
 - 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.

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 salaire, 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 8-31.01 et 8-31.03, 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 salaire 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.

- 8-31.04** Les dispositions des articles 8-31.01 et 8-31.03 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

- 8-31.05** L'employé qui change le lieu de son domicile a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de salaire, 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

- 8-31.06** 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 le droit de s'absenter du travail, sans réduction de salaire. 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.

- 8-31.07** Sans restreindre la portée de l'article 8-31.06 et sous réserve de l'article 8-31.08, 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 sa personne conjointe pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
- b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de sa personne conjointe, 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 les 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 salaire. 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.

8-31.08 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-31.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé.

8-31.09 L'employé peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 8-31.03.

8-31.10 Un congé sans salaire ou partiel sans salaire 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.

8-31.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-31.09 ou 8-31.10 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.

8-31.12 Durant les congés prévus aux articles 8-31.07, 8-31.09 et 8-31.10, 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 9-33.07 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 salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

Employés occasionnels et saisonniers

8-31.13 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 le 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 salaire;
- 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 sa personne conjointe : un (1) jour sans salaire, à la condition d'y assister;
- c) à l'occasion du décès ou des funérailles de sa personne conjointe, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de sa personne conjointe 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 salaire. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) autres jours sans salaire;
- 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 (1) journée sans salaire.

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 8-31.07 et 8-31.09. Ces congés sont toutefois sans salaire. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-31.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

9-32.00 DROITS PARENTAUX

Droits parentaux

9-32.01 Dispositions générales :

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 un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

9-32.02 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 supplément 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 paiement 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 reçoit, ou recevrait s'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 partage avec sa personne conjointe 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 reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

9-32.03 Le salaire, le salaire 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*.

9-32.04 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministère 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*.

9-32.05 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.

- 9-32.06** 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.
- 9-32.07** S'il est établi devant un arbitre qu'une employée en période de probation s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire 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 salaire ou partiel sans salaire.

Congé de maternité

Principe

- 9-32.08** 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 9-32.39 et 9-32.40, 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 9-32.39 et 9-32.40, 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 9-32.39 et 9-32.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 9-32.38.

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

- 9-32.09** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ou au *Régime d'assurance-emploi*, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

- 9-32.10** L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9-32.15, 9-32.18 ou 9-32.19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-33.03 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 salaire tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 9-33.03, mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 9-32.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-33.17. 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 9-33.17. Au terme de son congé de maternité, la personne 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 9-33.17.

- 9-32.11** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 9-32.08. 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.

- 9-32.12** 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 salaire. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 9-32.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 9-32.43 pendant les semaines subséquentes.

- 9-32.13** L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9-32.08 ou 9-32.12, est

considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 9-33.00 pourvu qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

- 9-32.14** 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*

- 9-32.15** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹, comme défini au paragraphe c) de l'article 9-32.20 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 suivante² :

En additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cents vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

¹ L'employée absente 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*.

- c) 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* à la suite d'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 salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit, à chacun des employeurs, un état des salaires 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*.

- 9-32.16** 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 salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

- 9-32.17** Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du premier alinéa de l'article 9-32.15. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 9-32.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

9-32.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-32.20 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 suivante³ :

En additionnant :

1. le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cents vingt-cinq dollars (225 \$);
2. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire 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 :

- i. le montant représentant cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cents vingt-cinq dollars (225 \$);
- ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

2. Et en soustrayant :

- i. 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*.

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*.

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* à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des salaires 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 9-32.16 et 9-32.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

9-32.19 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 9-32.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a droit à un congé d'une durée de vingt (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 cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cents vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

L'article 9-32.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

9-32.20 Dans les cas visés aux articles 9-32.15, 9-32.18 et 9-32.19 :

- 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 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 salaire.

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 9-32.15, 9-32.18 et 9-32.19 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 salaire, le salaire de l'employé tel qu'il est prévu à l'article 10-35.01 incluant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu aux articles 8-25.06 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-36.03 et 10-36.04, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce salaire est 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 5-17.00 sont respectées.

Le salaire hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée à temps partiel est le salaire 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 salaire, le salaire 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 9-32.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire 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 salariales, le calcul du salaire hebdomadaire est fait à partir du salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le salaire hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire 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.

- 9-32.21** 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

- 9-32.22** 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.

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 (4^e) 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 salaire 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

9-32.23 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 (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance salaire; 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 salaire d'une durée maximale de cinq (5) 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

9-32.24 L'employé a droit à un congé sans réduction de salaire 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. 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

9-32.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a 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 9-32.39 et 9-32.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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 8-29.05.

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

9-32.26 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 salaire, et il bénéficie des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 9-32.43.

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

9-32.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-32.25, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire 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 deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 9-32.15 ou 9-32.18, selon le cas, et les articles 9-32.16 et 9-32.17 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*

9-32.28 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 9-32.25, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Dispositions particulières

9-32.29 L'article 9-32.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-32.27 et 9-32.28, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de la personne conjointe

9-32.30 L'employé a droit à un congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption. 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.

Aux fins de l'application du présent article et de l'article 9-32.31, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies :

- a) L'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et celui-ci à l'intention de l'adopter;
- b) L'employé doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter laquelle peut varier selon le type d'adoption, en fonction des exigences requises du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi*.

9-32.31 L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe 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 9-32.39 et 9-32.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employé 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 non admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ni au *Régime d'assurance-emploi*, ce congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

9-32.32 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévue à l'article 9-32.31 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.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité ni salaire, et il bénéficie des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 9-32.43.

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

- 9-32.33** Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-32.31, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire 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 deuxième, troisième et quatrième alinéa de l'article 9-32.15 ou 9-32.18, selon le cas, et les articles 9-32.16 et 9-32.17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

- 9-32.34** L'employé 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 sa personne conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-32.31, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Dispositions particulières

- 9-32.35** L'article 9-32.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-32.33 et 9-32.34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de sa personne conjointe

- 9-32.36** L'employé qui adopte l'enfant de sa personne conjointe 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 salaire. 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 salaire en vue d'une adoption

- 9-32.37** L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe, à la suite d'une demande écrite à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans salaire d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours

à l'avance, un congé sans salaire 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 salaire est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans salaire 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 9-32.31 s'applique alors.

Congé sans salaire

9-32.38 L'employé 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 salaire, 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 salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 9-32.08 sous réserve de l'article 9-32.21.

Un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 9-32.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-32.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 9-32.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé se prévaut d'un congé partiel sans salaire en vertu du présent article, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé 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. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

L'employé en congé sans salaire ou en congé partiel sans salaire 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 :

1. modifier son congé sans salaire en un congé partiel sans salaire ou l'inverse selon le cas;
2. modifier son congé partiel sans salaire en cours.

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

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans salaire ou de son congé partiel sans salaire peut, pour la portion du congé dont sa personne conjointe ne s'est pas prévaluée, bénéficier à son choix d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire.

Lorsque la personne conjointe de la personne employée n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 9-32.20, l'employé 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 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 salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Ce congé sans salaire s'applique à l'employé qui adopte l'enfant de sa personne conjointe.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou à son congé partiel sans salaire 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 salaire ou congé partiel sans salaire excédant soixante-cinq (65) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

9-32.39 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 en congé pour adoption en vertu de l'article 9-32.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

9-32.40 Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 9-32.31 ou l'employé en congé sans salaire à temps complet en vertu de l'article 9-32.38, 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 8-31.09 et 8-31.10.

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 est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. L'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 9-32.43.

À la demande de l'employé et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu à l'article 9-32.25, le congé pour adoption prévu à l'article 9-32.31 ou le congé sans salaire à temps complet prévu à l'article 9-32.38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines, est fractionné en semaines. Les deuxième et troisième alinéas du présent article ne s'appliquent pas au présent alinéa.

9-32.41 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 9-32.39 ou 9-32.40, l'employeur verse à l'employé 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 9-32.02.

Avantages

9-32.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 9-32.08, les congés spéciaux prévus aux articles 9-32.22 et 9-32.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-32.24, le congé de paternité prévu à l'article 9-32.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 9-32.30, 9-32.31 ou 9-32.36, l'employé bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

9-32.43 Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption prévu à l'article 9-32.37, l'employé accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans salaire prévu à l'article 9-32.38, l'employé 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 accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 9-33.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

9-32.44 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 9-32.38 ou d'être sujette à l'application de l'article 9-32.13.

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans salaire 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.

9-32.45 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 9-32.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 9-32.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-32.38. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-32.46 L'employé 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 9-32.38 ou du congé sans salaire en vue d'une adoption prévu à l'article 9-32.37 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.

9-32.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-32.22 ou 9-32.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-32.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-32.31, du congé sans salaire en vue d'une adoption prévu à l'article 9-32.37 ou du congé sans salaire ou partiel sans salaire n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines, l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans salaire ou partiel sans salaire excédant soixante-cinq (65) semaines, l'employé réintègre son emploi ou est affecté à un emploi de sa classe d'emplois.

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

Employés occasionnels et saisonniers

9-32.48 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- a) l'employé saisonnier qui n'a pas encore été rappelé et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus à l'article 9-32.38, doit en aviser l'employeur dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, si il avait travaillé, il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- b) pour l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an :
- c) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 9-32.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 9-32.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 9-32.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du salaire;
- d) le congé de paternité prévu à l'article 9-32.25, sa prolongation prévue à l'article 9-32.26, le congé pour adoption prévu à l'article 9-32.31 et sa prolongation prévue à l'article 9-32.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans salaire et les indemnités prévues aux articles 9-32.27, 9-32.28, 9-32.33 et 9-32.34 ne s'appliquent pas;
 - 1. concernant le congé sans salaire prévu à l'article 9-32.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- e) les congés spéciaux prévus à l'article 9-32.23 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans salaire;
 - 1. les articles 9-32.13, 9-32.29, 9-32.35, 9-32.37 et 9-32.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
 - 2. l'article 9-32.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif*, ne s'applique pas.

9-33.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

9-33.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge, une personne majeure, sans personne conjointe, 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 9-33.05 et 9-33.19, on entend par employé à temps réduit :

- a) un employé en congé partiel sans salaire, 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 salaire pour une période prévue;
- b) un employé en préretraite graduelle; ou
- c) un employé en retraite progressive.

9-33.02 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 heures (7 h) pour l'employé technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) 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 8-25.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

Définition d'invalidité

9-33.03 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 offerte 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 salaire.

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 10-37.11 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Période d'invalidité et période de requalification

9-33.04 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 :

- a) dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives

séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;

- b) 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 salaires prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

- 9-33.05** La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 9-33.04 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 quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet ou pour l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

- a) 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.
- b) 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 quatre-vingts pour cent (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 :

1. 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 cinquante-deux (52) semaines;
 2. 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 cinquante-deux (52) semaines ou plus.
 - i. 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;
- c) L'employé à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de six (6) ou douze (12) semaines décrites 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 :
1. 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;
 2. 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 quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet autre que l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

- a) 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.
- b) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification prévue à l'article 9-33.04. 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

- a) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification décrite aux paragraphes b) ou c), selon la situation applicable.
- b) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :
 - 1. 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 quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet, la période de requalification sera celle prévue à l'article 9-33.04 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 9-32.00;
 - 2. Si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel parental, la période de requalification ne pourra débuter.

9-33.06 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 à des actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les salaires 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'assurances

9-33.07 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, sa personne conjointe, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

9-33.08 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.

9-33.09 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 salaire. Les prestations d'assurance salaire complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes :

- a) 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;
- b) la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire 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;

- c) les prestations d'assurance salaire payées en vertu du régime d'assurance salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

9-33.10 Une entente en application de l'article 9-33.08 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 salaire, 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

- 9-33.11** L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).
- 9-33.12** Le montant mentionné à l'article 9-33.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 9-33.02, pour les employés saisonniers ainsi que les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.
- 9-33.13** 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 9-33.11, 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 d'assurance maladie

9-33.14 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie sera bonifiée au plus tard à la première paie suivant le 90^e jour de la signature de la convention collective, de façon à établir celle-ci de la façon suivante :

- a) Dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, sa personne conjointe, son enfant à charge ou sa personne à charge : 85,00 \$ par mois;
- b) Dans le cas d'un participant seul : 36,50 \$ par mois;
- c) Le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne.

9-33.15 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, sa personne conjointe, 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 personne conjointe, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, 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.

9-33.16 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 personne conjointe, 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 personne conjointe, 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 personne conjointe, 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 salaire

9-33.17 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 salaire 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 9-33.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

1. chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
 2. 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;
 3. l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui en application des dispositions de l'article 9-33.21 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 salaire en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son salaire.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance salaire 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 salaire 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 10-35.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de salaire prévu à l'article 8-25.06 pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de salaire est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-35.00 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 5-17.00 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 salaire ou absent en vertu du chapitre 9-0.00 ou s'il n'était pas à temps partiel.

- 9-33.18** À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 9-33.03, l'employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au

régime d'assurance salaire 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 salaire pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 9-33.18, 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 9-33.18.

9-33.19 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, mais à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance salaire visé à la présente section est réputé absent sans salaire 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 9-33.18, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec salaire aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-29.01. 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 9-33.18, il est réputé absent sans salaire 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 salaire sont considérées comme des absences avec salaire 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 salaire.

9-33.20 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du *Régime de rentes du Québec* ou du *Régime de retraite*, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 9-33.18 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 salaire et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance salaire 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 9-33.18. 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 10-37.12.

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.

9-33.21 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

9-33.22 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.

9-33.23 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 congé 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.

- 9-33.24** 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 salaire, 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.

- 9-33.25** 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.

- 9-33.26** 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 3-0.00.

Réserve de congés de maladie

- 9-33.27** Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son salaire 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 salaire pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

- 9-33.28** 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 heures (7 h) pour l'employé technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) 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.

- 9-33.29** 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 salaire 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 salaire 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 salaire 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

- 9-33.30** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 9-33.18 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.
- 9-33.31** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 9-33.32** L'employé qui est absent sans salaire ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-33.18, mais il conserve, sous réserve de l'article 9-33.30, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.
- 9-33.33** 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 régulier

9-33.34 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 salaire 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 9-33.38.

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 salaire 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 salaire applicable à l'employé la veille de son accession au nouveau corps d'emploi.

Employés saisonniers ou occasionnels

9-33.35 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 9-33.37 à 9-33.43.

Malgré l'alinéa précédent, l'article 9-33.12 s'applique à l'employé saisonnier tant qu'il conserve son droit de rappel.

- 9-33.36** Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-33.02, 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 heures (7 h) pour l'employé technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) 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 8-25.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

- 9-33.37** L'employé saisonnier nommé à titre d'employé régulier 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.

- 9-33.38** Aux fins du troisième alinéa de l'article 9-33.20, les périodes au cours desquelles l'employé saisonnier reçoit des prestations d'assurance salaire sont considérées des absences avec salaire 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 salaire.

- 9-33.39** 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 9-33.18.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier

- 9-33.40** Les articles 9-33.30 et 9-33.35 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 salaire 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.

- 9-33.41** Lors de la perte de son droit de rappel, sous réserve de l'article 9-33.38, 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 salaire 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

- 9-33.42** L'article 9-33.35 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 9-33.38, 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 salaire 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

- 9-33.43** Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable à la suite d'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 section.

9-34.00 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 9-34.01** 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.

L'employeur peut assigner temporairement l'employé invalide, dans ses tâches ou à d'autres tâches, de son unité de négociation ou non, à temps plein ou à temps partiel. Cette assignation temporaire s'effectue conformément à la procédure prévue à l'article 179 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et, ce faisant, elle ne peut être réalisée qu'après l'obtention d'un avis favorable du professionnel de la santé qui a charge de l'employé à l'effet que celui-ci est raisonnablement en mesure d'accomplir ces tâches, que celles-ci ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et qu'elles sont favorables à la réadaptation. L'employeur doit transmettre le formulaire dûment complété à la CNESST dès qu'il obtient l'avis du professionnel de la santé qui a charge de l'employé.

Indemnités et avantages

9-34.02 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 salaire 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 salaire 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.

9-34.03 Aux fins de l'article 9-34.02, le salaire net s'entend du salaire, tel qu'il est défini à l'article 10-35.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de salaire prévu aux articles 8-25.06 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.

9-34.04 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 9-33.03 et régi par les dispositions de la section 9-33.00. 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 8-29.01, l'employé est réputé absent avec salaire pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-34.02.

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-33.28, l'employé est réputé absent avec salaire pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-34.02.

c) Assurance salaire

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-34.02, 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 9-33.18, 9-33.19 et 9-33.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu, aux fins de faire statuer sur son invalidité, peut 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 9-33.24 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 10-37.11 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

9-34.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance salaire prévue à l'article 9-33.18 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

9-34.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-13.07, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de salaire 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 salaire que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

- 9-34.07** 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 salaire qui, selon les dispositions des articles 9-33.18 et 9-33.19, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-33.03. 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 9-33.24. 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 9-33.24 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-37.11, dès qu'à la suite d'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 9-33.18, 9-33.19, 9-33.21, 9-34.02, 9-34.03 et 9-34.04 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 4-13.07, 4-13.08 et 9-34.05.

- 9-34.08** 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 salaire pour la période où sa présence est requise.

Employés occasionnels ou saisonniers

9-34.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- a) les dispositions des articles 9-34.01, 9-34.02 et 9-34.03 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;
- b) les dispositions des articles 9-34.04 concernant les indemnités et avantages, 9-34.05 concernant le droit de retour au travail, 9-34.07 et 9-34.08 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;
- c) seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 9-34.04 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;
- d) en application des dispositions de l'article 9-34.05, 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;
- e) les dispositions de l'article 9-34.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

9-34.10 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

10-35.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

10-35.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le salaire de l'employé s'entend de son taux de salaire annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé technique et de soutien à temps partiel, le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3). Pour l'employé ouvrier, le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire annuel par deux mille vingt et un et quatre-vingt-dix-huit dixièmes (2021,98).

Le salaire de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son salaire majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de salaire 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 salaire 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 salaire, supplément de salaire, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de salaire 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 salaire annuel.

L'échelle de salaire 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 heures (35 h) ou de trente-huit heures et trois quarts (38 h 45).

10-35.02 Les taux et échelles de salaire en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant aux annexes I et II.

Taux et échelles de salaire

10-35.03

a) *Période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025*

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,8 % avec effet le 1^{er} avril 2024.

b) *Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026*

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,6 % avec effet le 1^{er} avril 2025.

c) *Période allant du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027*

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,5 % avec effet le 1^{er} avril 2026.

d) *Période allant du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028*

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 % avec effet le 1^{er} avril 2027.

Majoration de salaire au maximum de l'échelle pour l'employé dont la classe d'emploi correspond au rangement 12 ou plus

10-35.04 Le taux de salaire 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 %) du taux de salaire 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 salaire majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Employé hors échelle

10-35.05 L'employé dont le taux de salaire, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de salaire, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

10-35.06 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-35.07 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de salaire 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 salaire de cet échelon.

10-35.07 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 10-35.05 et 10-35.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

10-35.08

Employé technique et de soutien

Dans les cas prévus aux articles 10-35.5 à 10-35.07 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 aux articles 10-35.05 à 10-35.07, 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

10-35.09 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

10-35.10 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 à l'article 10-35.03.

10-35.11 Heures supplémentaires

10-35.12 Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- a) 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;
- b) 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 10-35.18 et 10-35.19 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seules sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en plus de son horaire normal : soit en plus de sept heures (7 h) dans une même journée, soit en plus de trente-cinq heures (35 h) travaillées à taux normal pendant la même semaine pour l'employé technique et de soutien et plus de sept heures et trois quarts (7 h 45) 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 salaire de l'employé.

10-35.13 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 salaire.

10-35.14 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-35.13 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1^{er} janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

10-35.15 Malgré les articles 10-35.13 et 10-35.14, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou parties de celles-ci.

10-35.16 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit lors d'un jour férié ou lors d'une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, lors d'un travail continu d'une durée minimale de deux heures (2 h) au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (0 h 30) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (0 h 30), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux heures (2 h) sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (0 h 30) 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 (0 h 30) prévue 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.

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux heures (2 h) 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).

10-35.17 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 heures (4 h) 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 heures (3 h) 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 heure (1 h) à taux normal.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième alinéa, pendant une période de vingt-quatre heures (24 h), ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

10-35.18 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-35.01 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 5-18.13 et visées 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.

- 10-35.19** 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 salaire de l'employé technique et de soutien et le taux de salaire annuel d'un employé ouvrier, tel qu'il est défini à l'article 10-37.09.

Employés occasionnels ou saisonniers

- 10-35.20** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- a) 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.

10-36.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Prime de disponibilité

- 10-36.01** L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une heure (1 h) à taux normal pour chaque période de huit heures (8 h) de disponibilité.

Prime de soir ou de nuit

- 10-36.02** 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 ouvrier a droit à une prime de cinq pour cent (5 %).

Prime particulière et prime de chef d'équipe

10-36.03 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 salaire calculé 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

10-36.04 L'employé technique et de soutien appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- a) 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;
- b) 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 salaire 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, il reçoit le taux de salaire 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, à la suite d'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.

10-36.05 Aux fins de l'application des articles 10-36.03 et 10-36.04, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10-36.06 Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 10-36.03 et 10-36.04.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-36.07 La disposition de la présente section s'applique à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve de la disposition suivante :

- a) les dispositions des articles 10-36.03 et 10-36.04 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 salaire de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-35.01.

10-37.00 Versement des gains

10-37.01 La paie des employés est versée tous les deux (2) jeudis.

- 10-37.02** 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 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 à sa demande.

- 10-37.03** Aux fins de permettre le versement de la paie comme prévu au premier alinéa de l'article 10-37.02, l'employé remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

- 10-37.04** À la demande de l'employé, un acompte sur salaire, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son salaire, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-37.01 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 10-37.01 pour un motif hors de son contrôle.

- 10-37.05** Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans salaire 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 salaire prévus à l'article 10-37.04.

- 10-37.06** 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.

- 10-37.07** 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.

- 10-37.08** Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le salaire 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 sont prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-37.05 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 10-37.06 et 10-37.07 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

10-37.09 Le salaire 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 salaire 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 salaire 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 cinquante-deux et dix-huit dixièmes (52,18) semaines.

10-37.10 Au départ de l'employé, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de salaire, 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.

10-37.11 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 salaire 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 9-33.00 ou 9-34.00, 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 10-37.08, pour la période

s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

10-37.12 Malgré le 2^e paragraphe de l'article 10-37.11 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- a) si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-33.21 ou 9-34.07 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;
- b) si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le salaire en application du régime d'assurance salaire, 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;
- c) si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-32.22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à cet article.

10-37.13 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux articles 10-37.11 et 10-37.12 l'employeur peut, sous réserve d'une entente écrite 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 (9-33.30);
- b) remboursement, en tout temps, à même l'excédent de vingt (20) jours de la réserve de congés de maladie;

10-37.14 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

10-38.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

10-38.01 À la demande de l'employeur, lorsque l'employé fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, les conditions prévues par la *Directive sur les déménagements des*

fonctionnaires ou tout autre document institutionnel qui la remplace s'appliquent.

10-38.02 Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents

10-38.03 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.

10-38.04 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement.

10-38.05 L'employeur convient d'entreprendre annuellement une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour ces frais selon la *Directive sur les frais de déplacement de la fonction publique*.

CHAPITRE 11-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

11-39.00 EMPLOYÉS OCCASIONNELS ET SAISONNIERS

Dispositions générales

Période d'essai

11-39.01 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

11-39.02 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

- 11-39.03** 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

- 11-39.04** 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

- 11-39.05** Une fois déterminé, le rang qu'occupe un employé ne peut être modifié que si l'un des événements suivants survient :

- a) retrait du nom d'un employé conformément aux dispositions des articles 11-39.10, 11-39.14; dans un tel cas, les autres employés conservent leur position relative dans la liste de rappel;
- b) modifications à la liste de rappel résultant de l'application de l'article 11-39.10 ou 11-39.12.

- 11-39.06** 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 11-39.10 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.

11-39.07 Mise à jour de la liste de rappel

11-39.08 L'employeur met à jour les listes de rappel d'employés saisonniers en vigueur au moins une (1) fois par année.

La liste est transmise 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.

11-39.09 L'employé saisonnier peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom dans la liste de rappel, recourir à la procédure de règlement de griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant le 30 juin de chaque année.

Acquisition du droit de rappel

11-39.10 Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 11-39.08, 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 5-15.00. 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 visés par l'emploi occupé; le cas échéant, l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers.

L'employé acquiert son droit de rappel et 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

11-39.11 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 i) 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 :

- a) au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée;
- b) 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 11-39.02, peut survenir en tout temps avant l'expiration de la période prévue d'emploi.

11-39.12 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 5-18.07.

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 11-39.10.

Son rang sur la liste, le cas échéant, est déterminé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 11-39.06.

Les dispositions de la section 10-38.00 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.

11-39.13 Les modifications résultant du règlement, par entente ou à la suite d'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

11-39.14 L'employé saisonnier perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a) démission, congédiement administratif ou disciplinaire, retraite;

- b) interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel d'employés saisonniers pour une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- c) à la suite de la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus, à 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, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

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.

11-40.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

Prêt de service auprès des réseaux

- 11-40.01** 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.
- 11-40.02** Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 8-25.00, 8-29.00, 8-30.00 et 10-35.11 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.
- 11-40.03** 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 3-0.00 à l'employeur où il œuvrait lors de son prêt de service.
- 11-40.04** L'entente convenue à l'article 11-40.01 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 11-40.02

Près de service auprès d'un tiers

11-40.05 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 11-40.02, pour la durée du prêt de service.

11-40.06 Lorsqu'un employé est prêté à un tiers, l'employeur en informe le syndicat.

Employés occasionnels ou saisonniers

11-40.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Durée de la convention collective

12-40.01 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 2028.

12-40.02 Les dispositions suivantes prennent effet rétroactivement au 1^{er} avril 2024, aux conditions qui y sont indiquées :

- a) Rémunération;
- b) Taux et échelles de traitement : les annexes I et II;
- c) Rémunération additionnelle : l'article 10-35.04;
- d) Rappel de traitement, d'allocation et primes.

12-40.03 Les sommes résultantes de l'application de l'article 12-40.02 sont versées en un seul versement au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective aux employés actifs et inactifs.

Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2024 et la date du versement des sommes en application du présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO (1)

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.

Plus particulièrement, la mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi s'articule comme suit :

- L'employé qui, en date de la signature de la convention collective, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté à l'ITAQ, période au cours de laquelle, il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de huit cents dollars (800 \$) payable à la paie qui suit le 90^e jour de la date de la signature de la convention collective;
- L'employé qui, en date de la signature de la convention collective, a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté à l'ITAQ, période au cours de laquelle, il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de trois cents dollars (300 \$) payable à la paie qui suit le 90^e jour de la date de la signature de la convention collective.
- Au 1^{er} avril de chaque année à compter du 1^{er} avril 2025 l'employé qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté à l'ITAQ, période au cours de laquelle il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un 1 congé mobile. Ce congé est non cumulable et non monnayable. Ce congé peut être pris en jour ou en demi-jour.

Aux fins des présentes :

- Rendement satisfaisant : est considéré avoir fourni en tout temps un rendement satisfaisant, l'employé qui, au cours des trois (3) ou cinq (5) années considérées, n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO (2)
CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

Les griefs déposés en vertu de l'article 7-22.04 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 (3)

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

Considérant la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les classes d'emploi visées par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint 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 15 % est versée aux employés visés par les classes d'emplois d'ouvriers spécialisés suivantes, et ce, jusqu'à la veille du renouvellement de la convention collective.

Titres d'emploi	Classes d'emplois
Électricien	421-10
Mécanicien de machines fixes	417-05 à 417-95
Charpentier-menuisier	410-10
Mécanicien en plomberie-chauffage	420-05
Mécanicien cl. I	434-05
Mécanicien cl. II	434-10
Mécanicien en réfrigération	418-10

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.⁴

- 1.2** 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.
- 1.3** Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 entrent en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

⁴ 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 (4)

CONCERNANT UN CADRE EDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN REGIME D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU SALAIRE POUR UNE PERIODE PREVUE

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;

Considérant qu'à défaut d'avoir une politique ou une directive, la présente lettre d'entente s'applique;

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 salaire 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 salaire à salaire 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 à la suite d'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 salaire 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 salaire 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 salaire versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au salaire 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 salaire 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 9-33.18. 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 b) de l'article 9-33.05. 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 9-33.04.

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 salaire 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 9-33.04.

Pendant la période de réadaptation, l'employé reçoit son salaire, pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-33.18 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 9-33.28:

« 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 salaire 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 heures (7 h) par jour ou à trente-cinq heures (35 h) par semaine pour le personnel technique et de soutien et de sept heures et trois quarts (7 h 45) par jour ou à trente-huit heures et trois quarts (38 h 45) 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 2-9.02. 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 7-24.00 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 (5)

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 salaire pendant mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (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 salaire lors d'une absence autorisée pour l'un des motifs suivants :
 - activités syndicales prévues aux articles 2-7.02 et 2-7.03;
 - congé de maternité et ses prolongations prévues aux articles 9-32.08 et 9-32.12;

- congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 9-32.22 et 9-32.23;
- congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-32.24;
- congé de paternité prévu à l'article 9-32.25;
- congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 9-32.30, 9-32.31 et 9-32.37;
- congés parentaux prévus à l'article 9-32.38, 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 salaire 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 9-33.03, 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 8-30.01 de la convention collective 2024-2028 du personnel technique, de soutien et ouvrier, malgré toute disposition contraire de l'entente d'aménagement particulier visée.

Le salaire maintenu, le cas échéant, est celui qui est prévu aux articles 3 et 4 de la présente section.

3. La section 8-30.00 des conditions de travail 2024-2028 s'applique à l'employé visé, sous réserve des adaptations suivantes :

3.1 Le salaire maintenu en vertu de l'article 8-30.01 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 8-30.04 est remplacé par le suivant :

« Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-30.01, l'employé doit :

- a) avoir eu droit à du salaire 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 salaire 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 salaire; 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 du Québec.

3.3 L'article 8-30.05 ne s'applique pas à l'employé visé.

- 4. Le salaire maintenu conformément à l'article 3 ne peut toutefois excéder une moyenne de sept heures (7 h) pour le personnel technique et de soutien et sept heures et trois quarts (7 h 45) 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 2028.
- 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 3-0.00 de la convention collective.

SECTION C - LES MODALITÉS CONCERNANT LE RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE 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 9-33.04 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 salaire sont les suivantes :
 - La prestation d'assurance salaire prévue au paragraphe b) de l'article 9-33.18 équivaut à soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3} \%$) du salaire 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 salaire 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 salaire hebdomadaire moyen.

La prestation d'assurance salaire prévue au paragraphe c) de l'article 9-33.18 équivaut à soixante-quinze pour cent (75 %) de la prestation déterminée en vertu de l'alinéa précédent.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO (6)

COMITÉ AD HOC POUR LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION

Au maximum 180 jours à la suite de la signature de la convention collective, 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 2-9.02 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, quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO (7)
CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS ET DES
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.

Selon la *Loi sur les normes du travail*, pour l'étudiant tenu d'aller à l'école, l'horaire de travail doit être d'au plus dix-sept heures (17 h) par semaine et d'au plus dix heures (10 h) du lundi au vendredi.

1. La section 5-14.00 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 5-14.07 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 5-14.08 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 5-16.00 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 sept heures (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

5-16.05 peut être reconnue au même effet que si elle avait été accumulée à titre d'employé occasionnel.

3. La section 5-17.00 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 salaire de cette classe d'emplois.

4. La section 5-18.00 ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire à l'exception de l'article 5-18.10 qui s'applique avec les adaptations suivantes :

4.1 L'étudiant ou le stagiaire est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il est apparié.

5. La section 8-25.00 ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire.

6. La section 8-26.00 (congrés sans salaire) ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire.

7. La section 10-35.00 s'applique sous réserve des particularités suivantes :

7.1 Le taux de salaire ou le taux de salaire de l'étudiant et du stagiaire est déterminé conformément à la directive ou tout autre document institutionnel qui la remplace.

8. La section 10-36.00 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 (1 ½) les heures travaillées ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de salaire.

9. La section 10-36.00 s'applique à l'étudiant et au stagiaire à l'exception des articles 10-36.03 et 10-36.04.

10. La section 11-39.00 ne s'applique pas à l'étudiant et au stagiaire à l'exception des articles 11-39.02 à 11-39.03.

ANNEXE A

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An 1^{er} janvier **	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du jour de l'An 2 janvier **	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	
Lundi de Pâques	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	
Fête nationale * 24 juin **	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada 1^{er} juillet **	Lundi 1 ^{er} juillet	Lundi 30 juin	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	
Fête du Travail	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de grâce	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël 24 décembre **	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël 25 décembre **	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël 26 décembre **	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du jour de l'An 31 décembre **	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 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.

** Fête du Canada : Malgré ce qui est indiqué à la liste, la journée pour prendre le congé de la fête du Canada peut être convenue entre les parties et discutée en comité de relations de travail (CRT).

ANNEXE B

PROCÉDURE D'APPEL À LA SUITE D'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 à 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 (120^e) 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 à la suite de ce grief.

4. Lors du dépôt de l'« Appel de classement » l'employé doit remettre à 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. À la suite de 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 et du bien-être. 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 à 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 révisé 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 de 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 POUR LE PERSONNEL SYNDIQUÉ REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC. (SFPQ)

Taux et échelles de salaire au 1^{er} avril 2024

	Échelons													
Rangements	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rangements	Taux uniques
1	21,81												1	21,81
2	21,90	22,03											2	22,03
3	22,09	22,52	22,94										3	22,90
4	22,17	22,72	23,27	23,86									4	23,76
5	22,33	22,92	23,55	24,18	24,84								5	24,65
6	22,45	23,09	23,75	24,42	25,12	25,89							6	25,57
7	22,56	23,23	23,92	24,64	25,36	26,12	26,93						7	26,45
8	22,76	23,43	24,13	24,87	25,64	26,41	27,23	28,07					8	27,40
9	22,88	23,59	24,31	25,06	25,83	26,68	27,50	28,37	29,26				9	28,36
10	23,03	23,75	24,49	25,25	26,08	26,90	27,77	28,63	29,57	30,47			10	29,30
11	23,22	23,93	24,70	25,50	26,31	27,18	28,02	28,94	29,83	30,82	31,80		11	30,30
12	23,45	24,18	24,99	25,77	26,63	27,49	28,39	29,29	29,95	30,90	31,88	32,93	12	31,13
13	24,50	25,28	26,12	26,94	27,84	28,70	29,66	30,57	31,28	32,29	33,35	34,39	13	32,52
14	25,60	26,41	27,28	28,16	29,07	29,99	30,98	31,98	32,69	33,74	34,83	35,94	14	33,98
15	26,74	27,58	28,50	29,38	30,36	31,33	32,33	33,38	34,12	35,22	36,36	37,55	15	35,50
16	27,94	28,83	29,77	30,74	31,73	32,74	33,81	34,91	35,66	36,82	37,99	39,24	16	
17	29,22	30,16	31,10	32,11	33,16	34,22	35,34	36,46	37,27	38,47	39,71	41,00	17	
18	30,49	31,48	32,53	33,54	34,62	35,75	36,91	38,10	38,93	40,21	41,48	42,84	18	
19	31,86	32,88	33,93	35,04	36,17	37,36	38,55	39,79	40,67	41,99	43,33	44,75	19	
20	33,28	34,36	35,46	36,62	37,79	39,02	40,28	41,58	42,48	43,88	45,29	46,74	20	
21	34,77	35,90	37,04	38,26	39,48	40,75	42,07	43,42	44,41	45,82	47,30	48,83	21	
22	36,32	37,51	38,71	39,96	41,25	42,57	43,95	45,39	46,38	47,87	49,42	51,02	22	
23	37,97	39,20	40,45	41,76	43,10	44,50	45,94	47,41	48,48	50,04	51,64	53,31	23	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale au 1^{er} avril 2024 prévue à l'article 10-35.03.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1^{er} avril 2025

Échelons													Rangements	Taux uniques
Rangements	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rangements	Taux uniques
1	22,38												1	22,38
2	22,47	22,60											2	22,60
3	22,66	23,11	23,54										3	23,50
4	22,75	23,31	23,88	24,48									4	24,37
5	22,91	23,52	24,16	24,81	25,49								5	25,29
6	23,03	23,69	24,37	25,05	25,77	26,56							6	26,23
7	23,15	23,83	24,54	25,28	26,02	26,80	27,63						7	27,14
8	23,35	24,04	24,76	25,52	26,31	27,10	27,94	28,80					8	28,12
9	23,47	24,20	24,94	25,71	26,50	27,37	28,22	29,11	30,02				9	29,09
10	23,63	24,37	25,13	25,91	26,76	27,60	28,49	29,37	30,34	31,26			10	30,06
11	23,82	24,55	25,34	26,16	26,99	27,89	28,75	29,69	30,61	31,62	32,63		11	31,09
12	24,06	24,81	25,64	26,44	27,32	28,20	29,13	30,05	30,73	31,70	32,71	33,79	12	31,94
13	25,14	25,94	26,80	27,64	28,56	29,45	30,43	31,36	32,09	33,13	34,22	35,28	13	33,36
14	26,27	27,10	27,99	28,89	29,83	30,77	31,79	32,81	33,54	34,62	35,74	36,87	14	34,86
15	27,44	28,30	29,24	30,14	31,15	32,14	33,17	34,25	35,01	36,14	37,31	38,53	15	36,42
16	28,67	29,58	30,54	31,54	32,55	33,59	34,69	35,82	36,59	37,78	38,98	40,26	16	
17	29,98	30,94	31,91	32,94	34,02	35,11	36,26	37,41	38,24	39,47	40,74	42,07	17	
18	31,28	32,30	33,38	34,41	35,52	36,68	37,87	39,09	39,94	41,26	42,56	43,95	18	
19	32,69	33,73	34,81	35,95	37,11	38,33	39,55	40,82	41,73	43,08	44,46	45,91	19	
20	34,15	35,25	36,38	37,57	38,77	40,03	41,33	42,66	43,58	45,02	46,47	47,96	20	
21	35,67	36,83	38,00	39,25	40,51	41,81	43,16	44,55	45,56	47,01	48,53	50,10	21	
22	37,26	38,49	39,72	41,00	42,32	43,68	45,09	46,57	47,59	49,11	50,70	52,35	22	
23	38,96	40,22	41,50	42,85	44,22	45,66	47,13	48,64	49,74	51,34	52,98	54,70	23	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale au 1^{er} avril 2025 prévue à l'article 10-35.03.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1^{er} avril 2026

Échelons														Rangements	Taux uniques
Rangements	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	22,94													1	22,94
2	23,03	23,17												2	23,17
3	23,23	23,69	24,13											3	24,09
4	23,32	23,89	24,48	25,09										4	24,98
5	23,48	24,11	24,76	25,43	26,13									5	25,93
6	23,61	24,28	24,98	25,68	26,41	27,22								6	26,88
7	23,73	24,43	25,15	25,91	26,67	27,47	28,32							7	27,82
8	23,93	24,64	25,38	26,16	26,97	27,78	28,64	29,52						8	28,82
9	24,06	24,81	25,56	26,35	27,16	28,05	28,93	29,84	30,77					9	29,82
10	24,22	24,98	25,76	26,56	27,43	28,29	29,20	30,10	31,10	32,04				10	30,81
11	24,42	25,16	25,97	26,81	27,66	28,59	29,47	30,43	31,38	32,41	33,45			11	31,87
12	24,66	25,43	26,28	27,10	28,00	28,91	29,86	30,80	31,50	32,49	33,53	34,63		12	32,74
13	25,77	26,59	27,47	28,33	29,27	30,19	31,19	32,14	32,89	33,96	35,08	36,16		13	34,19
14	26,93	27,78	28,69	29,61	30,58	31,54	32,58	33,63	34,38	35,49	36,63	37,79		14	35,73
15	28,13	29,01	29,97	30,89	31,93	32,94	34,00	35,11	35,89	37,04	38,24	39,49		15	37,33
16	29,39	30,32	31,30	32,33	33,36	34,43	35,56	36,72	37,50	38,72	39,95	41,27		16	
17	30,73	31,71	32,71	33,76	34,87	35,99	37,17	38,35	39,20	40,46	41,76	43,12		17	
18	32,06	33,11	34,21	35,27	36,41	37,60	38,82	40,07	40,94	42,29	43,62	45,05		18	
19	33,51	34,57	35,68	36,85	38,04	39,29	40,54	41,84	42,77	44,16	45,57	47,06		19	
20	35,00	36,13	37,29	38,51	39,74	41,03	42,36	43,73	44,67	46,15	47,63	49,16		20	
21	36,56	37,75	38,95	40,23	41,52	42,86	44,24	45,66	46,70	48,19	49,74	51,35		21	
22	38,19	39,45	40,71	42,03	43,38	44,77	46,22	47,73	48,78	50,34	51,97	53,66		22	
23	39,93	41,23	42,54	43,92	45,33	46,80	48,31	49,86	50,98	52,62	54,30	56,07		23	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale au 1^{er} avril 2026 prévue à 10-35.03.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1^{er} avril 2027

Échelons														Rangements	Taux uniques
Rangements	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	23,74													1	23,74
2	23,84	23,98												2	23,98
3	24,04	24,52	24,97											3	24,93
4	24,14	24,73	25,34	25,97										4	25,86
5	24,30	24,95	25,63	26,32	27,04									5	26,83
6	24,44	25,13	25,85	26,58	27,33	28,17								6	27,82
7	24,56	25,29	26,03	26,82	27,60	28,43	29,31							7	28,79
8	24,77	25,50	26,27	27,08	27,91	28,75	29,64	30,55						8	29,82
9	24,90	25,68	26,45	27,27	28,11	29,03	29,94	30,88	31,85					9	30,86
10	25,07	25,85	26,66	27,49	28,39	29,28	30,22	31,15	32,19	33,16				10	31,88
11	25,27	26,04	26,88	27,75	28,63	29,59	30,50	31,50	32,48	33,54	34,62			11	32,98
12	25,52	26,32	27,20	28,05	28,98	29,92	30,91	31,88	32,60	33,63	34,70	35,84		12	33,88
13	26,67	27,52	28,43	29,32	30,29	31,25	32,28	33,26	34,04	35,15	36,31	37,43		13	35,39
14	27,87	28,75	29,69	30,65	31,65	32,64	33,72	34,81	35,58	36,73	37,91	39,11		14	36,98
15	29,11	30,03	31,02	31,97	33,05	34,09	35,19	36,34	37,15	38,34	39,58	40,87		15	38,64
16	30,42	31,38	32,40	33,46	34,53	35,64	36,80	38,01	38,81	40,08	41,35	42,71		16	
17	31,81	32,82	33,85	34,94	36,09	37,25	38,47	39,69	40,57	41,88	43,22	44,63		17	
18	33,18	34,27	35,41	36,50	37,68	38,92	40,18	41,47	42,37	43,77	45,15	46,63		18	
19	34,68	35,78	36,93	38,14	39,37	40,67	41,96	43,30	44,27	45,71	47,16	48,71		19	
20	36,23	37,39	38,60	39,86	41,13	42,47	43,84	45,26	46,23	47,77	49,30	50,88		20	
21	37,84	39,07	40,31	41,64	42,97	44,36	45,79	47,26	48,33	49,88	51,48	53,15		21	
22	39,53	40,83	42,13	43,50	44,90	46,34	47,84	49,40	50,49	52,10	53,79	55,54		22	
23	41,33	42,67	44,03	45,46	46,92	48,44	50,00	51,61	52,76	54,46	56,20	58,03		23	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale au 1^{er} avril 2027 prévue à 10-35.03
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE D

RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOI

N° corps d'emploi	N° classe d'emplois	Titre du corps 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	
217	10	Bibliotechnicien	13	
221	20	Agent de secrétariat	9	
241	5	Magasinier principal	9	
241	10	Magasinier	7	
244	15	Opérateur en informatique, classe II	6	
244	10	Opérateur en informatique, classe I	8	
244	5	Opérateur principal en informatique	10	
257	5	Technicien agricole principal	14	
257	10	Technicien agricole	12	
258	5	Technicien principal de laboratoire	16	
258	10	Technicien de laboratoire	14	
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	
270	5	Technicien principal en génie industriel	15	
270	10	Technicien en génie industriel	12	
271	10	Technicien en information	12	
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	
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	-16	X
417	10	Mécanicien de machines fixes, classe II	-16	X
417	15	Mécanicien de machines fixes, classe III	-16	X
417	20	Mécanicien de machines fixes, classe IV	-16	X
417	25	Mécanicien de machines fixes, classe V	-16	X
417	30	Mécanicien de machines fixes, classe VI	-16	X
417	35	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
417	40	Mécanicien de machines fixes, classe VIII	-16	X

417	45	Mécanicien de machines fixes, classe IX	-16	X
417	50	Mécanicien de machines fixes, classe X	-16	X
417	55	Mécanicien de machines fixes, classe XI	-16	X
417	60	Mécanicien de machines fixes, classe XII	-16	X
417	65	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	7	X
417	70	Mécanicien de machines fixes, classe XIV	-16	X
417	75	Mécanicien de machines fixes, classe XV	-16	X
417	80	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	7	X
417	85	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	-16	X
417	90	Mécanicien de machines fixes, classe XVIII	-16	X
417	95	Mécanicien de machines fixes, classe XIX	-16	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
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
441	5	Ouvrier agricole principal	9	X
441	10	Ouvrier agricole	7	X
441	15	Aide-agricole	3	X
442	5	Ouvrier horticole principal	9	X
442	10	Ouvrier horticole	7	X
456	10	Journalier	3	X
501	30	Technicien en soutien aux étudiants	15	

¹ Aucun rangement puisque les grades d'entrée, non-breveté ou stagiaires ne sont pas évalués.

² Aucun rangement puisque la classe d'emplois n'a aucun effectif et n'a pas pu être évaluée.

ANNEXE I

ÉCHELLES DE SALAIRE

Pour l'ensemble des échelles de salaire, la note suivante s'applique :

À compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale pour les étudiants et les stagiaires :

L'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de salaire correspondant à ladite classe.

L'étudiant ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il est apparié pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de salaire 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 salaire de cette classe d'emplois est présenté en taux horaire.

Pour l'étudiant ou le stagiaire, le nombre d'heures par semaine indiqué est présenté à titre indicatif seulement.

200 AGENT DE BUREAU

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,33	37 129	20,86	38 097	21,38	39 046	22,13	40 416

10	1	22,76	41 567	23,35	42 644	23,93	43 703	24,77	45 237
10	2	23,43	42 790	24,04	43 904	24,64	45 000	25,50	46 571
10	3	24,13	44 069	24,76	45 219	25,38	46 351	26,27	47 977
10	4	24,87	45 420	25,52	46 607	26,16	47 776	27,08	49 456
10	5	25,64	46 826	26,31	48 050	26,97	49 255	27,91	50 972
10	6	26,41	48 233	27,10	49 493	27,78	50 735	28,75	52 506
10	7	27,23	49 730	27,94	51 027	28,64	52 305	29,64	54 132
10	8	28,07	51 264	28,80	52 597	29,52	53 912	30,55	55 793

5	1	23,03	42 060	23,63	43 155	24,22	44 233	25,07	45 785
5	2	23,75	43 375	24,37	44 507	24,98	45 621	25,85	47 210
5	3	24,49	44 726	25,13	45 895	25,76	47 045	26,66	48 689
5	4	25,25	46 114	25,91	47 319	26,56	48 507	27,49	50 205
5	5	26,08	47 630	26,76	48 872	27,43	50 095	28,39	51 849
5	6	26,90	49 127	27,60	50 406	28,29	51 666	29,28	53 474
5	7	27,77	50 716	28,49	52 031	29,20	53 328	30,22	55 191
5	8	29,39	53 675	30,15	55 063	30,90	56 433	31,98	58 405
5	9	29,57	54 004	30,34	55 410	31,10	56 798	32,19	58 789
5	10	30,47	55 647	31,26	57 090	32,04	58 515	33,16	60 560

201 AGENT DE SÉCURITÉ

CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux annuels et horaires)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
30*	90	19,79	36 142	20,30	37 074	20,81	38 005	21,54	39 339

30	1	22,17	40 489	22,75	41 548	23,32	42 589	24,14	44 087
30	2	22,72	41 494	23,31	42 571	23,89	43 630	24,73	45 164
30	3	23,27	42 498	23,88	43 612	24,48	44 708	25,34	46 278
30	4	23,86	43 576	24,48	44 708	25,09	45 822	25,97	47 429

25	1	22,45	41 000	23,03	42 060	23,61	43 119	24,44	44 635
25	2	23,09	42 169	23,69	43 265	24,28	44 343	25,13	45 895
25	3	23,75	43 375	24,37	44 507	24,98	45 621	25,85	47 210
25	4	24,42	44 598	25,05	45 749	25,68	46 899	26,58	48 543
25	5	25,12	45 877	25,77	47 064	26,41	48 233	27,33	49 913
25	6	25,89	47 283	26,56	48 507	27,22	49 712	28,17	51 447

210 AGENTE OU AGENT AGRICOLE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,32	37 110	20,85	38 078	21,37	39 028	22,12	40 398

10	1	22,76	41 567	23,35	42 644	23,93	43 703	24,77	45 237
10	2	23,43	42 790	24,04	43 904	24,64	45 000	25,50	46 571
10	3	24,13	44 069	24,76	45 219	25,38	46 351	26,27	47 977
10	4	24,87	45 420	25,52	46 607	26,16	47 776	27,08	49 456
10	5	25,64	46 826	26,31	48 050	26,97	49 255	27,91	50 972
10	6	26,41	48 233	27,10	49 493	27,78	50 735	28,75	52 506
10	7	27,23	49 730	27,94	51 027	28,64	52 305	29,64	54 132
10	8	28,07	51 264	28,80	52 597	29,52	53 912	30,55	55 793

211 AUXILIAIRE DE BUREAU

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	19,47	35 558	19,98	36 489	20,48	37 403	21,20	38 718

10	1	21,81	39 832	22,38	40 873	22,94	41 895	23,74	43 356
----	---	-------	--------	-------	--------	-------	--------	-------	--------

5	1	22,17	40 489	22,75	41 548	23,32	42 589	24,14	44 087
5	2	22,72	41 494	23,31	42 571	23,89	43 630	24,73	45 164
5	3	23,27	42 498	23,88	43 612	24,48	44 708	25,34	46 278
5	4	23,86	43 576	24,48	44 708	25,09	45 822	25,97	47 429

212 AUXILIAIRE DE LABORATOIRE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	19,94	36 416	20,46	37 366	20,97	38 298	21,70	39 631

10	1	22,33	40 781	22,91	41 841	23,48	42 882	24,30	44 379
10	2	22,92	41 859	23,52	42 955	24,11	44 032	24,95	45 566
10	3	23,55	43 009	24,16	44 123	24,76	45 219	25,63	46 808
10	4	24,18	44 160	24,81	45 311	25,43	46 443	26,32	48 068
10	5	24,84	45 365	25,49	46 552	26,13	47 721	27,04	49 383

217 BIBLIOTHECHNIEN

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	21,88	39 959	22,45	41 000	23,01	42 023	23,82	43 502
10*	91	22,31	40 745	22,89	41 804	23,46	42 845	24,28	44 343

10	1	24,50	44 744	25,14	45 913	25,77	47 064	26,67	48 707
10	2	25,28	46 169	25,94	47 374	26,59	48 561	27,52	50 260
10	3	26,12	47 703	26,80	48 945	27,47	50 168	28,43	51 922
10	4	26,94	49 201	27,64	50 479	28,33	51 739	29,32	53 547
10	5	27,84	50 844	28,56	52 159	29,27	53 456	30,29	55 319
10	6	28,70	52 415	29,45	53 785	30,19	55 136	31,25	57 072
10	7	29,66	54 168	30,43	55 574	31,19	56 962	32,28	58 953
10	8	30,57	55 830	31,36	57 273	32,14	58 697	33,26	60 743
10	9	31,28	57 127	32,09	58 606	32,89	60 067	34,04	62 167
10	10	32,29	58 971	33,13	60 505	33,96	62 021	35,15	64 194
10	11	33,35	60 907	34,22	62 496	35,08	64 067	36,31	66 313
10	12	34,39	62 806	35,28	64 432	36,16	66 039	37,43	68 358

221 AGENT DE SECRÉTARIAT

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Class e	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
20*	90	20,45	37 348	20,98	38 316	21,50	39 265	22,25	40 635

20	1	22,88	41 786	23,47	42 863	24,06	43 941	24,90	45 475
20	2	23,59	43 082	24,20	44 196	24,81	45 311	25,68	46 899
20	3	24,31	44 397	24,94	45 548	25,56	46 680	26,45	48 306
20	4	25,06	45 767	25,71	46 954	26,35	48 123	27,27	49 803
20	5	25,83	47 173	26,50	48 397	27,16	49 602	28,11	51 337
20	6	26,68	48 726	27,37	49 986	28,05	51 228	29,03	53 017
20	7	27,50	50 223	28,22	51 538	28,93	52 835	29,94	54 679
20	8	28,37	51 812	29,11	53 164	29,84	54 497	30,88	56 396
20	9	29,26	53 438	30,08	54 935	30,92	56 469	31,79	58 058

241 MAGASINIER

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,15	36 800	20,71	37 823	21,29	38 882	21,89	39 978

10	1	22,56	41 201	23,19	42 352	23,84	43 539	24,51	44 763
10	2	23,23	42 425	23,88	43 612	24,55	44 836	25,24	46 096
10	3	23,92	43 685	24,59	44 909	25,28	46 169	25,99	47 466
10	4	24,64	45 000	25,33	46 260	26,04	47 557	26,77	48 890
10	5	25,36	46 315	26,07	47 612	26,8	48 945	27,55	50 315
10	6	26,12	47 703	26,85	49 036	27,6	50 406	28,37	51 812
10	7	26,93	49 182	27,68	50 552	28,46	51 977	29,26	53 438

5	1	22,88	41 786	23,47	42 863	24,06	43 941	24,90	45 475
5	2	23,59	43 082	24,20	44 196	24,81	45 311	25,68	46 899
5	3	24,31	44 397	24,94	45 548	25,56	46 680	26,45	48 306
5	4	25,06	45 767	25,71	46 954	26,35	48 123	27,27	49 803
5	5	25,83	47 173	26,50	48 397	27,16	49 602	28,11	51 337
5	6	26,68	48 726	27,37	49 986	28,05	51 228	29,03	53 017
5	7	27,50	50 223	28,22	51 538	28,93	52 835	29,94	54 679
5	8	28,37	51 812	29,11	53 164	29,84	54 497	30,88	56 396
5	9	29,26	53 438	30,02	54 826	30,77	56 195	31,85	58 168

244 OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE

CLASSE 15 : CLASSE II

CLASSE 10 : CLASSE I

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
15*	90	20,05	36 617	20,57	37 567	21,08	38 498	21,82	39 850
10*	90	20,33	37 129	20,86	38 097	21,38	39 046	22,13	40 416

15	1	22,45	41 000	23,03	42 060	23,61	43 119	24,44	44 635
15	2	23,09	42 169	23,69	43 265	24,28	44 343	25,13	45 895
15	3	23,75	43 375	24,37	44 507	24,98	45 621	25,85	47 210
15	4	24,42	44 598	25,05	45 749	25,68	46 899	26,58	48 543
15	5	25,12	45 877	25,77	47 064	26,41	48 233	27,33	49 913
15	6	25,89	47 283	26,56	48 507	27,22	49 712	28,17	51 447

10	1	22,76	41 567	23,35	42 644	23,93	43 703	24,77	45 237
10	2	23,43	42 790	24,04	43 904	24,64	45 000	25,5	46 571
10	3	24,13	44 069	24,76	45 219	25,38	46 351	26,27	47 977
10	4	24,87	45 420	25,52	46 607	26,16	47 776	27,08	49 456
10	5	25,64	46 826	26,31	48 050	26,97	49 255	27,91	50 972
10	6	26,41	48 233	27,1	49 493	27,78	50 735	28,75	52 506
10	7	27,23	49 730	27,94	51 027	28,64	52 305	29,64	54 132
10	8	28,07	51 264	28,8	52 597	29,52	53 912	30,55	55 793

5	1	23,03	42 060	23,63	43 155	24,22	44 233	25,07	45 785
5	2	23,75	43 375	24,37	44 507	24,98	45 621	25,85	47 210
5	3	24,49	44 726	25,13	45 895	25,76	47 045	26,66	48 689
5	4	25,25	46 114	25,91	47 319	26,56	48 507	27,49	50 205
5	5	26,08	47 630	26,76	48 872	27,43	50 095	28,39	51 849
5	6	26,9	49 127	27,6	50 406	28,29	51 666	29,28	53 474
5	7	27,77	50 716	28,49	52 031	29,2	53 328	30,22	55 191
5	8	29,39	53 675	30,15	55 063	30,9	56 433	31,98	58 405
5	9	29,57	54 004	30,34	55 410	31,1	56 798	32,19	58 789
5	10	30,47	55 647	31,26	57 090	32,04	58 515	33,16	60 560

257 TECHNICIEN AGRICOLE

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,94	38 243	21,48	39 229	22,02	40 215	22,79	41 621
10*	90	21,36	39 010	21,92	40 033	22,47	41 037	23,26	42 480

10	1	23,45	42 827	24,06	43 941	24,66	45 037	25,52	46 607
10	2	24,18	44 160	24,81	45 311	25,43	46 443	26,32	48 068
10	3	24,99	45 639	25,64	46 826	26,28	47 995	27,20	49 675
10	4	25,77	47 064	26,44	48 287	27,10	49 493	28,05	51 228
10	5	26,63	48 634	27,32	49 895	28,00	51 136	28,98	52 926
10	6	27,49	50 205	28,20	51 502	28,91	52 798	29,92	54 643
10	7	28,39	51 849	29,13	53 200	29,86	54 533	30,91	56 451
10	8	29,29	53 492	30,05	54 880	30,80	56 250	31,88	58 222
10	9	29,95	54 698	30,73	56 122	31,50	57 528	32,60	59 537
10	10	30,90	56 433	31,70	57 894	32,49	59 336	33,63	61 418
10	11	31,88	58 222	32,71	59 738	33,53	61 236	34,70	63 373
10	12	32,93	60 140	33,79	61 711	34,63	63 245	35,84	65 455

5	1	25,60	46 753	26,27	47 977	26,93	49 182	27,87	50 899
5	2	26,41	48 233	27,10	49 493	27,78	50 735	28,75	52 506
5	3	27,28	49 821	27,99	51 118	28,69	52 397	29,69	54 223
5	4	28,16	51 429	28,89	52 762	29,61	54 077	30,65	55 976
5	5	29,07	53 091	29,83	54 479	30,58	55 848	31,65	57 802
5	6	29,99	54 771	30,77	56 195	31,54	57 602	32,64	59 610
5	7	30,98	56 579	31,79	58 058	32,58	59 501	33,72	61 583
5	8	31,98	58 405	32,81	59 921	33,63	61 418	34,81	63 574
5	9	32,69	59 702	33,54	61 254	34,38	62 788	35,58	64 980
5	10	33,74	61 619	34,62	63 227	35,49	64 815	36,73	67 080
5	11	34,83	63 610	35,74	65 272	36,63	66 897	37,91	69 235
5	12	35,94	65 637	36,87	67 336	37,79	69 016	39,11	71 427

258 TECHNICIEN DE LABORATOIRE

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	22,86	41 749	23,45	42 827	24,04	43 904	24,88	45 438
10*	90	23,32	42 589	23,93	43 703	24,53	44 799	25,39	46 370

10	1	25,60	46 753	26,27	47 977	26,93	49 182	27,87	50 899
10	2	26,41	48 233	27,10	49 493	27,78	50 735	28,75	52 506
10	3	27,28	49 821	27,99	51 118	28,69	52 397	29,69	54 223
10	4	28,16	51 429	28,89	52 762	29,61	54 077	30,65	55 976
10	5	29,07	53 091	29,83	54 479	30,58	55 848	31,65	57 802
10	6	29,99	54 771	30,77	56 195	31,54	57 602	32,64	59 610
10	7	30,98	56 579	31,79	58 058	32,58	59 501	33,72	61 583
10	8	31,98	58 405	32,81	59 921	33,63	61 418	34,81	63 574
10	9	32,69	59 702	33,54	61 254	34,38	62 788	35,58	64 980
10	10	33,74	61 619	34,62	63 227	35,49	64 815	36,73	67 080
10	11	34,83	63 610	35,74	65 272	36,63	66 897	37,91	69 235
10	12	35,94	65 637	36,87	67 336	37,79	69 016	39,11	71 427

5	1	27,94	51 027	28,67	52 360	29,39	53 675	30,42	55 556
5	2	28,83	52 652	29,58	54 022	30,32	55 373	31,38	57 309
5	3	29,77	54 369	30,54	55 775	31,30	57 163	32,40	59 172
5	4	30,74	56 140	31,54	57 602	32,33	59 044	33,46	61 108
5	5	31,73	57 949	32,55	59 446	33,36	60 925	34,53	63 062
5	6	32,74	59 793	33,59	61 345	34,43	62 880	35,64	65 089
5	7	33,81	61 747	34,69	63 354	35,56	64 943	36,80	67 208
5	8	34,91	63 756	35,82	65 418	36,72	67 062	38,01	69 418
5	9	35,66	65 126	36,59	66 824	37,50	68 486	38,81	70 879
5	10	36,82	67 244	37,78	68 998	38,72	70 714	40,08	73 198
5	11	37,99	69 381	38,98	71 189	39,95	72 961	41,35	75 518
5	12	39,24	71 664	40,26	73 527	41,27	75 371	42,71	78 001

263 TECHNICIEN DES TRAVAUX PUBLICS

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	21,88	39 959	22,45	41 000	23,01	42 023	23,82	43 502
10*	90	22,31	40 745	22,89	41 804	23,46	42 845	24,28	44 343

10	1	24,50	44 744	25,14	45 913	25,77	47 064	26,67	48 707
10	2	25,28	46 169	25,94	47 374	26,59	48 561	27,52	50 260
10	3	26,12	47 703	26,80	48 945	27,47	50 168	28,43	51 922
10	4	26,94	49 201	27,64	50 479	28,33	51 739	29,32	53 547
10	5	27,84	50 844	28,56	52 159	29,27	53 456	30,29	55 319
10	6	28,70	52 415	29,45	53 785	30,19	55 136	31,25	57 072
10	7	29,66	54 168	30,43	55 574	31,19	56 962	32,28	58 953
10	8	30,57	55 830	31,36	57 273	32,14	58 697	33,26	60 743
10	9	31,28	57 127	32,09	58 606	32,89	60 067	34,04	62 167
10	10	32,29	58 971	33,13	60 505	33,96	62 021	35,15	64 194
10	11	33,35	60 907	34,22	62 496	35,08	64 067	36,31	66 313
10	12	34,39	62 806	35,28	64 432	36,16	66 039	37,43	68 358

5	1	27,94	51 027	28,67	52 360	29,39	53 675	30,42	55 556
5	2	28,83	52 652	29,58	54 022	30,32	55 373	31,38	57 309
5	3	29,77	54 369	30,54	55 775	31,30	57 163	32,40	59 172
5	4	30,74	56 140	31,54	57 602	32,33	59 044	33,46	61 108
5	5	31,73	57 949	32,55	59 446	33,36	60 925	34,53	63 062
5	6	32,74	59 793	33,59	61 345	34,43	62 880	35,64	65 089
5	7	33,81	61 747	34,69	63 354	35,56	64 943	36,80	67 208
5	8	34,91	63 756	35,82	65 418	36,72	67 062	38,01	69 418
5	9	35,66	65 126	36,59	66 824	37,50	68 486	38,81	70 879
5	10	36,82	67 244	37,78	68 998	38,72	70 714	40,08	73 198
5	11	37,99	69 381	38,98	71 189	39,95	72 961	41,35	75 518
5	12	39,24	71 664	40,26	73 527	41,27	75 371	42,71	78 001

264 TECHNICIEN EN ADMINISTRATION

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	21,88	39 959	22,45	41 000	23,01	42 023	23,82	43 502
10*	90	22,31	40 745	22,89	41 804	23,46	42 845	24,28	44 343

10	1	24,50	44 744	25,14	45 913	25,77	47 064	26,67	48 707
10	2	25,28	46 169	25,94	47 374	26,59	48 561	27,52	50 260
10	3	26,12	47 703	26,80	48 945	27,47	50 168	28,43	51 922
10	4	26,94	49 201	27,64	50 479	28,33	51 739	29,32	53 547
10	5	27,84	50 844	28,56	52 159	29,27	53 456	30,29	55 319
10	6	28,70	52 415	29,45	53 785	30,19	55 136	31,25	57 072
10	7	29,66	54 168	30,43	55 574	31,19	56 962	32,28	58 953
10	8	30,57	55 830	31,36	57 273	32,14	58 697	33,26	60 743
10	9	31,28	57 127	32,09	58 606	32,89	60 067	34,04	62 167
10	10	32,29	58 971	33,13	60 505	33,96	62 021	35,15	64 194
10	11	33,35	60 907	34,22	62 496	35,08	64 067	36,31	66 313
10	12	34,39	62 806	35,28	64 432	36,16	66 039	37,43	68 358

5	1	26,74	48 835	27,44	50 114	28,13	51 374	29,11	53 164
5	2	27,58	50 369	28,30	51 684	29,01	52 981	30,03	54 844
5	3	28,50	52 050	29,24	53 401	29,97	54 734	31,02	56 652
5	4	29,38	53 657	30,14	55 045	30,89	56 414	31,97	58 387
5	5	30,36	55 446	31,15	56 889	31,93	58 314	33,05	60 359
5	6	31,33	57 218	32,14	58 697	32,94	60 158	34,09	62 259
5	7	32,33	59 044	33,17	60 578	34,00	62 094	35,19	64 268
5	8	33,38	60 962	34,25	62 551	35,11	64 121	36,34	66 368
5	9	34,12	62 313	35,01	63 939	35,89	65 546	37,15	67 847
5	10	35,22	64 322	36,14	66 002	37,04	67 646	38,34	70 020
5	11	36,36	66 404	37,31	68 139	38,24	69 838	39,58	72 285
5	12	37,55	68 578	38,53	70 367	39,49	72 121	40,87	74 641

270 TECHNICIEN EN GÉNIE INDUSTRIEL

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,94	38 243	21,48	39 229	22,02	40 215	22,79	41 621
10*	90	21,36	39 010	21,92	40 033	22,47	41 037	23,26	42 480

10	1	23,45	42 827	24,06	43 941	24,66	45 037	25,52	46 607
10	2	24,18	44 160	24,81	45 311	25,43	46 443	26,32	48 068
10	3	24,99	45 639	25,64	46 826	26,28	47 995	27,20	49 675
10	4	25,77	47 064	26,44	48 287	27,10	49 493	28,05	51 228
10	5	26,63	48 634	27,32	49 895	28,00	51 136	28,98	52 926
10	6	27,49	50 205	28,20	51 502	28,91	52 798	29,92	54 643
10	7	28,39	51 849	29,13	53 200	29,86	54 533	30,91	56 451
10	8	29,29	53 492	30,05	54 880	30,80	56 250	31,88	58 222
10	9	29,95	54 698	30,73	56 122	31,50	57 528	32,60	59 537
10	10	30,90	56 433	31,70	57 894	32,49	59 336	33,63	61 418
10	11	31,88	58 222	32,71	59 738	33,53	61 236	34,70	63 373
10	12	32,93	60 140	33,79	61 711	34,63	63 245	35,84	65 455

5	1	26,74	48 835	27,44	50 114	28,13	51 374	29,11	53 164
5	2	27,58	50 369	28,30	51 684	29,01	52 981	30,03	54 844
5	3	28,50	52 050	29,24	53 401	29,97	54 734	31,02	56 652
5	4	29,38	53 657	30,14	55 045	30,89	56 414	31,97	58 387
5	5	30,36	55 446	31,15	56 889	31,93	58 314	33,05	60 359
5	6	31,34	57 236	32,15	58 716	32,95	60 177	34,10	62 277
5	7	32,33	59 044	33,17	60 578	34,00	62 094	35,19	64 268
5	8	33,38	60 962	34,25	62 551	35,11	64 121	36,34	66 368
5	9	34,12	62 313	35,01	63 939	35,89	65 546	37,15	67 847
5	10	35,22	64 322	36,14	66 002	37,04	67 646	38,34	70 020
5	11	36,36	66 404	37,31	68 139	38,24	69 838	39,58	72 285
5	12	37,55	68 578	38,53	70 367	39,49	72 121	40,87	74 641

271 TECHNICIEN EN INFORMATION

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,94	38 243	21,48	39 229	22,02	40 215	22,79	41 621
10*	90	21,36	39 010	21,92	40 033	22,47	41 037	23,26	42 480

10	1	23,45	42 827	24,06	43 941	24,66	45 037	25,52	46 607
10	2	24,18	44 160	24,81	45 311	25,43	46 443	26,32	48 068
10	3	24,99	45 639	25,64	46 826	26,28	47 995	27,20	49 675
10	4	25,77	47 064	26,44	48 287	27,10	49 493	28,05	51 228
10	5	26,63	48 634	27,32	49 895	28,00	51 136	28,98	52 926
10	6	27,49	50 205	28,20	51 502	28,91	52 798	29,92	54 643
10	7	28,39	51 849	29,13	53 200	29,86	54 533	30,91	56 451
10	8	29,29	53 492	30,05	54 880	30,80	56 250	31,88	58 222
10	9	29,95	54 698	30,73	56 122	31,50	57 528	32,60	59 537
10	10	30,90	56 433	31,70	57 894	32,49	59 336	33,63	61 418
10	11	31,88	58 222	32,71	59 738	33,53	61 236	34,70	63 373
10	12	32,93	60 140	33,79	61 711	34,63	63 245	35,84	65 455

272 TECHNICIEN EN INFORMATIQUE

CLASSE 35 : GRADE STAGIAIRE

CLASSE 10 : GRADE I

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
35	1	23,09	42 169	23,69	43 265	24,28	44 343	25,13	45 895
35	2	23,55	43 009	24,16	44 123	24,76	45 219	25,63	46 808
35	3	24,01	43 849	24,63	44 982	25,25	46 114	26,13	47 721

10*	90	21,88	39 959	22,45	41 000	23,01	42 023	23,82	43 502
10*	90	22,31	40 745	22,89	41 804	23,46	42 845	24,28	44 343

10	1	24,50	44 744	25,14	45 913	25,77	47 064	26,67	48 707
10	2	25,28	46 169	25,94	47 374	26,59	48 561	27,52	50 260
10	3	26,12	47 703	26,80	48 945	27,47	50 168	28,43	51 922
10	4	26,94	49 201	27,64	50 479	28,33	51 739	29,32	53 547
10	5	27,84	50 844	28,56	52 159	29,27	53 456	30,29	55 319
10	6	28,70	52 415	29,45	53 785	30,19	55 136	31,25	57 072
10	7	29,66	54 168	30,43	55 574	31,19	56 962	32,28	58 953
10	8	30,57	55 830	31,36	57 273	32,14	58 697	33,26	60 743
10	9	31,28	57 127	32,09	58 606	32,89	60 067	34,04	62 167
10	10	32,29	58 971	33,13	60 505	33,96	62 021	35,15	64 194
10	11	33,35	60 907	34,22	62 496	35,08	64 067	36,31	66 313
10	12	34,39	62 806	35,28	64 432	36,16	66 039	37,43	68 358

5	1	26,74	48 835	27,44	50 114	28,13	51 374	29,11	53 164
5	2	27,58	50 369	28,30	51 684	29,01	52 981	30,03	54 844
5	3	28,50	52 050	29,24	53 401	29,97	54 734	31,02	56 652
5	4	29,38	53 657	30,14	55 045	30,89	56 414	31,97	58 387
5	5	30,36	55 446	31,15	56 889	31,93	58 314	33,05	60 359
5	6	31,33	57 218	32,14	58 697	32,94	60 158	34,09	62 259
5	7	32,33	59 044	33,17	60 578	34,00	62 094	35,19	64 268
5	8	33,38	60 962	34,25	62 551	35,11	64 121	36,34	66 368
5	9	34,12	62 313	35,01	63 939	35,89	65 546	37,15	67 847
5	10	35,22	64 322	36,14	66 002	37,04	67 646	38,34	70 020
5	11	36,36	66 404	37,31	68 139	38,24	69 838	39,58	72 285
5	12	37,55	68 578	38,53	70 367	39,49	72 121	40,87	74 641

273 TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	21,88	39 959	22,45	41 000	23,01	42 023	23,82	43 502
10*	90	22,31	40 745	22,89	41 804	23,46	42 845	24,28	44 343

10	1	24,50	44 744	25,14	45 913	25,77	47 064	26,67	48 707
10	2	25,28	46 169	25,94	47 374	26,59	48 561	27,52	50 260
10	3	26,12	47 703	26,80	48 945	27,47	50 168	28,43	51 922
10	4	26,94	49 201	27,64	50 479	28,33	51 739	29,32	53 547
10	5	27,84	50 844	28,56	52 159	29,27	53 456	30,29	55 319
10	6	28,70	52 415	29,45	53 785	30,19	55 136	31,25	57 072
10	7	29,66	54 168	30,43	55 574	31,19	56 962	32,28	58 953
10	8	30,57	55 830	31,36	57 273	32,14	58 697	33,26	60 743
10	9	31,28	57 127	32,09	58 606	32,89	60 067	34,04	62 167
10	10	32,29	58 971	33,13	60 505	33,96	62 021	35,15	64 194
10	11	33,35	60 907	34,22	62 496	35,08	64 067	36,31	66 313
10	12	34,39	62 806	35,28	64 432	36,16	66 039	37,43	68 358

5	1	25,60	46 753	26,27	47 977	26,93	49 182	27,87	50 899
5	2	26,41	48 233	27,10	49 493	27,78	50 735	28,75	52 506
5	3	27,28	49 821	27,99	51 118	28,69	52 397	29,69	54 223
5	4	28,16	51 429	28,89	52 762	29,61	54 077	30,65	55 976
5	5	29,07	53 091	29,83	54 479	30,58	55 848	31,65	57 802
5	6	29,99	54 771	30,77	56 195	31,54	57 602	32,64	59 610
5	7	30,98	56 579	31,79	58 058	32,58	59 501	33,72	61 583
5	8	31,98	58 405	32,81	59 921	33,63	61 418	34,81	63 574
5	9	32,69	59 702	33,54	61 254	34,38	62 788	35,58	64 980
5	10	33,74	61 619	34,62	63 227	35,49	64 815	36,73	67 080
5	11	34,83	63 610	35,74	65 272	36,63	66 897	37,91	69 235
5	12	35,94	65 637	36,87	67 336	37,79	69 016	39,11	71 427

410 MENUISERIE

CLASSE 10 : CHARPENTIER-MENUISIER

CLASSE 5 : MENUISIER-ÉBÉNISTE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,32	37 110	20,85	38 078	21,37	39 028	22,12	40 398
10	0	27,41	50 059	28,12	51 356	28,82	52 634	29,83	54 479
5	0	27,41	50 059	28,12	51 356	28,82	52 634	29,83	54 479

416 ENTRETIEN GÉNÉRAL

CLASSE 10 : AIDE DE MÉTIERS DU BÂTIMENT

CLASSE 5 : OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	19,72	36 015	20,23	36 946	20,74	37 877	21,46	39 192
10	0	22,90	41 822	23,50	42 918	24,09	43 996	24,93	45 530

5*	90	20,32	37 110	20,85	38 078	21,37	39 028	22,12	40 398
5	0	27,41	50 059	28,12	51 356	28,82	52 634	29,83	54 479

417 CONDUITE DE MACHINES FIXES

CLASSE 100 : AIDE-MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES

CLASSE 95 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XIX

CLASSE 90 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XVIII

CLASSE 85 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XVII

CLASSE 80 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XVI

CLASSE 75 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XV

CLASSE 70 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XIV

CLASSE 65 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XIII

CLASSE 60 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XII

CLASSE 55 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. XI

CLASSE 50 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. X

CLASSE 45 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. IX

CLASSE 40 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. VIII

CLASSE 35 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. VII

CLASSE 30 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. VI

CLASSE 25 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. V

CLASSE 20 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. IV

CLASSE 15 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. III

CLASSE 10 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. II

CLASSE 5 : MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES CL. I

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
100*	90	19,72	36 015	20,23	36 946	20,74	37 877	21,46	39 192
100	0	22,90	41 822	23,50	42 918	24,09	43 996	24,93	45 530
95	0	23,21	42 388	23,81	43 484	24,41	44 580	25,26	46 132
90	0	23,21	42 388	23,81	43 484	24,41	44 580	25,26	46 132

85	0	23,78	43 429	24,40	44 562	25,01	45 676	25,89	47 283
80*	90	20,14	36 782	20,67	37 750	21,19	38 699	21,93	40 051
80	0	26,46	48 324	27,15	49 584	27,83	50 826	28,80	52 597
75	0	24,89	45 457	25,54	46 644	26,18	47 813	27,10	49 493
70	0	24,89	45 457	25,54	46 644	26,18	47 813	27,10	49 493
65*	90	20,14	36 782	20,67	37 750	21,19	38 699	21,93	40 051
65	0	26,46	48 324	27,15	49 584	27,83	50 826	28,80	52 597
60	0	26,77	48 890	27,47	50 168	28,16	51 429	29,15	53 237
55	0	26,77	48 890	27,47	50 168	28,16	51 429	29,15	53 237
50	0	26,77	48 890	27,47	50 168	28,16	51 429	29,15	53 237
45	0	28,10	51 319	28,83	52 652	29,55	53 967	30,58	55 848
40	0	28,10	51 319	28,83	52 652	29,55	53 967	30,58	55 848
35*	90	20,43	37 311	20,96	38 279	21,48	39 229	22,23	40 599
35	0	28,35	51 776	29,09	53 127	29,82	54 460	30,86	56 360
30	0	29,38	53 657	30,14	55 045	30,89	56 414	31,97	58 387
25	0	29,38	53 657	30,14	55 045	30,89	56 414	31,97	58 387
20	0	29,38	53 657	30,14	55 045	30,89	56 414	31,97	58 387
15	0	30,81	56 268	31,61	57 729	32,40	59 172	33,53	61 236
10	0	30,81	56 268	31,61	57 729	32,40	59 172	33,53	61 236
5	0	32,33	59 044	33,17	60 578	34,00	62 094	35,19	64 268

418 ENTRETIEN DES INSTALLATIONS FRIGORIFIQUES

CLASSE 10 : MÉCANICIEN EN RÉFRIGÉRATION

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,43	37 311	20,96	38 279	21,48	39 229	22,23	40 599
10	0	28,35	51 776	29,09	53 127	29,82	54 460	30,86	56 360

420 PLOMBERIE ET CHAUFFAGE

CLASSE 5 : MÉCANICIEN EN PLOMBERIE-CHAUFFAGE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
5*	90	20,32	37 110	20,85	38 078	21,37	39 028	22,12	40 398
5	0	27,41	50 059	28,18	51 465	28,97	52 908	29,78	54 387

421 ÉLECTRICITÉ

CLASSE 15 : AIDE-ÉLECTRICIEN

CLASSE 10 : ÉLECTRICIEN

CLASSE 5 : ÉLECTRICIEN PRINCIPAL

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
15*	90	19,72	36 015	20,23	36 946	20,74	37 877	21,46	39 192
15	0	22,90	41 822	23,50	42 918	24,09	43 996	24,93	45 530
10*	90	20,43	37 311	20,96	38 279	21,48	39 229	22,23	40 599
10	0	28,35	51 776	29,09	53 127	29,82	54 460	30,86	56 360
5	0	31,13	56 853	31,94	58 332	32,74	59 793	33,89	61 893

433 ENTREPOSAGE DE MATÉRIEL

CLASSE 15 : MANUTENTIONNAIRE

CLASSE 10 : PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL

CLASSE 5 : MANUTENTIONNAIRE PRINCIPAL

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
15*	90	19,72	36 015	20,23	36 946	20,74	37 877	21,46	39 192
15	0	22,90	41 822	23,50	42 918	24,09	43 996	24,93	45 530
10*	90	19,79	36 142	20,31	37 092	20,82	38 024	21,55	39 357
10	0	23,76	43 393	24,38	44 525	24,99	45 639	25,86	47 228
5	0	24,64	45 000	25,28	46 169	25,91	47 319	26,82	48 981

434 ENTRETIEN MÉCANIQUE D'ÉQUIPEMENT MOTORISÉS

CLASSE 10 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN CL. II

CLASSE 5 : MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN CL. I

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	20,43	37 311	20,96	38 279	21,48	39 229	22,23	40 599
10	0	28,36	51 794	29,09	53 127	29,82	54 460	30,86	56 360
5*	90	20,73	37 859	21,27	38 845	21,80	39 813	22,56	41 201
5	0	30,30	55 337	31,09	56 780	31,87	58 204	32,98	60 231

441 AGRICULTURE

CLASSE 15 : AIDE-AGRICOLE

CLASSE 10 : OUVRIER AGRICOLE

CLASSE 5 : OUVRIER AGRICOLE PRINCIPAL

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
15*	90	19,72	36 015	20,23	36 946	20,74	37 877	21,46	39 192
15	0	22,90	41 822	23,50	42 918	24,09	43 996	24,93	45 530
10*	90	20,14	36 782	20,67	37 750	21,19	38 699	21,93	40 051
10	0	26,46	48 324	27,15	49 584	27,83	50 826	28,80	52 597
5	0	28,35	51 776	29,09	53 127	29,82	54 460	30,86	56 360

442 HORTICULTURE

CLASSE 30 : OUVRIER HORTICOLE

CLASSE 25 : OUVRIER HORTICOLE PRINCIPAL

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
30*	90	20,14	36 782	20,67	37 750	21,19	38 699	21,93	40 051
30	0	26,45	48 306	27,14	49 562	27,82	50 801	28,79	52 579
25	0	28,36	51 794	29,10	53 141	29,82	54 469	30,87	56 375

456 AIDE GÉNÉRALE

CLASSE 10 : JOURNALIER

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 38,75

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10*	90	19,72	36 015	20,23	36 945	20,74	37 877	21,46	39 192
10	0	22,90	41 822	23,50	42 918	24,09	43 996	24,93	45 530

501 TECHNICIEN EN SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS

CLASSE 30 : NOMINALE

(Taux horaires et annuels)

Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
30	1	26,74	48 835	27,44	50 114	28,13	51 374	29,11	53 164
30	2	27,58	50 369	28,30	51 684	29,01	52 981	30,03	54 844
30	3	28,50	52 050	29,24	53 401	29,97	54 734	31,02	56 652
30	4	29,38	53 657	30,14	55 045	30,89	56 414	31,97	58 387
30	5	30,36	55 446	31,15	56 889	31,93	58 314	33,05	60 359
30	6	31,33	57 218	32,14	58 697	32,94	60 158	34,09	62 259
30	7	32,33	59 044	33,17	60 578	34,00	62 094	35,19	64 267
30	8	33,38	60 962	34,25	62 551	35,11	64 121	36,34	66 368
30	9	34,12	62 313	35,01	63 939	35,89	65 546	37,15	67 847
30	10	35,22	64 322	36,14	66 002	37,04	67 646	38,34	70 020
30	11	36,36	66 404	37,31	68 139	38,24	69 838	39,58	72 285
30	12	37,55	68 578	38,53	70 367	39,49	72 121	40,87	74 641

ANNEXE II

MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

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 semaine à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Par la présente section, 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, lettres d'entente et lettres d'intention qui en font partie intégrante conformément à l'article 1-1.02.

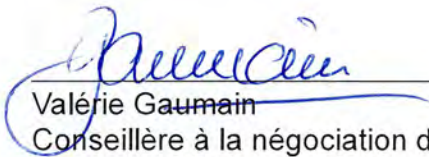
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Pocatière, ce 26 novembre 2025.



Christian Daigle
Président général du syndicat SFPQ



Karine Dextras-Paquette
Secrétaire générale du syndicat SFPQ



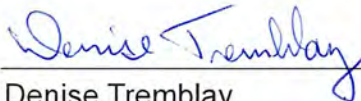
Valérie Gaumain
Conseillère à la négociation du syndicat SFPQ



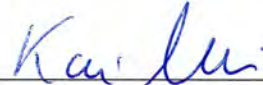
Eric Dumoulin
Membre du comité de négociation
Représentant La Pocatière



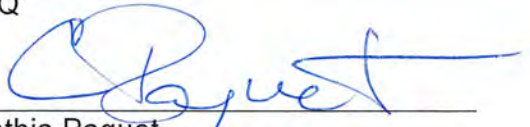
Chantal Fortier
Membre du comité de négociation
Représentante Saint-Hyacinthe



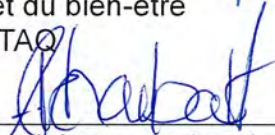
Denise Tremblay
Membre du comité de négociation
Représentante Saint-Hyacinthe



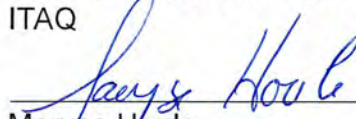
Karine Mercier
Directrice générale
ITAQ



Cynthia Paquet
Directrice des ressources humaines
et du bien-être
ITAQ



Audréanne Archambault
Directrice adjointe des ressources
humaines et du bien-être
ITAQ



Maryse Houle
Conseillère en ressources humaines
ITAQ

