

CONVENTION COLLECTIVE

DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE
ET DE MÉTIERS

Entre

L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

et

Le Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.



2025-2029

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS.....	1
1-1.00 Interprétation	1
1-2.00 Reconnaissance et champ d'application	6
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur	7
1-4.00 Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites	8
CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION	13
2-1.00 Régime syndical	13
2-2.00 Droit d'affichage	15
2-3.00 Réunions syndicales.....	15
2-4.00 Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes.....	15
2-5.00 Transmission de documents.....	19
2-6.00 Comité de relations de travail	20
2-7.00 Représentation syndicale	22
CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS	23
3-1.00 Procédure de règlement de griefs.....	23
3-2.00 Arbitrage.....	29
CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....	32
4-1.00 Mesures administratives et disciplinaires.....	32
CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	40
5-1.00 Classification et classement.....	40
5-2.00 Appréciation de la contribution.....	44
5-3.00 Statuts réguliers et en probation.....	46
5-4.00 Statuts occasionnel et saisonnier	48
5-5.00 Ancienneté	53
5-6.00 Progression dans la classe d'emploi pour le personnel administratif ou technique ..	55
5-7.00 Mouvements de personnel	58
5-8.00 Développement des ressources humaines.....	60

CHAPITRE 6-0.00 STABILITÉ D'EMPLOI	62
6-1.00 Changements techniques, technologiques ou administratifs	62
6-2.00 Processus de mise à pied et de licenciement	62
6-3.00 Liste de disponibilité.....	65
6-4.00 Cession.....	67
CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE	68
7-1.00 Sous-traitance.....	68
7-2.00 Santé et sécurité.....	69
7-3.00 Uniformes et Vêtements spéciaux	70
CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	71
8-1.00 Prestation de travail	71
8-2.00 Congés sans traitement.....	76
8-3.00 Charges publiques	89
8-4.00 Congés pour affaires judiciaires.....	90
8-5.00 Vacances.....	92
8-6.00 Jours fériés et chômés	98
8-7.00 Congés pour événements familiaux	101
CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS	106
9-1.00 Droits parentaux.....	106
9-2.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	126
9-3.00 Accidents du travail et maladies professionnelles.....	141
CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES...148	
10-1.00 Rémunération.....	148
10-2.00 Personnes employées hors échelle et hors taux	150
10-3.00 Heures supplémentaires.....	151
10-4.00 Allocations et primes	155
10-5.00 Versement des gains	159
CHAPITRE 11-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS.....	162
11-1.00 Prêt de service auprès des réseaux	162
CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	163
12-1.00 Durée de la convention collective	163

LETTRE D'ENTENTE.....	165
Numéro 1 Concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Québec	165
Numéro 2 Concernant une mesure de reconnaissance de la fidélité d'emploi.....	166
Numéro 3 Relative au versement d'une prime d'attraction pour assurer la continuité de service pour certains emplois en restauration et en hôtellerie.....	168
Numéro 4 Concernant le versement d'une prime au restaurant-école la Relève gourmande..	169
Numéro 5 Concernant les conditions de travail des personnes étudiantes et stagiaires	170
LETTRE D'INTENTION.....	171
Numéro 1 Concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue	171
ANNEXE.....	173
Annexe A Structure salariale pour le personnel administratif, technique et de métiers de l'ITHQ.....	173
Annexe B Rangement des corps et classes d'emplois	176
Annexe C Grade stagiaire	178
Annexe D Structure salariale applicable pour les personnes étudiantes et les stagiaires syndiquées de l'ITHQ.....	179
Annexe E Liste des jours fériés et chômés	183
Annexe F Mise à jour des taux et échelles de traitement	184
SIGNATURES.....	186

INDEX DES MOTS CLÉS

MOTS CLÉS	ARTICLE OU SECTION
A	
Absence pour activités mixtes	2-4.08
Absence pour activités syndicales	2-4.01
Absence sans traitement :	
- motif jugé valable	8-2.01
- pour activités professionnelles	8-2.02
- pour études.....	8-2.03
- périodique.....	8-2.04
- après sept (7) ans	8-2.05
- temps partiel.....	8-2.01
- fonder une entreprise.....	8-2.06
- à traitement différé	8-2.10
- modalités générales.....	8-2.07
Accès à l'égalité en emploi	1-4.00
Accident du travail.....	9-3.00
Affectation.....	5-7.06, 8-2.37, 9-1.22
Affichage d'avis.....	2-2.02
Aide aux employés.....	1-4.04
Allocations	10-1.08, 10-4.00
Allocation de disponibilité	10-4.01
Ancienneté	5-5.00
Appel de classement	5-1.05
Appréciation de la contribution (évaluation de rendement).....	5-2.00
Arbitrage	3-2.00
Assignation	4-1.10, 9-3.10
Assurance maladie.....	9-2.13
Assurance traitement	9-2.16
Assurance vie.....	9-2.11
Attributions	5-1.09
Avancement d'échelon	5-6.00
Avertissement écrit	4-1.02
C	
Cession	6-4.00
Certificat médical	9-2.22

Champ d'application.....	1-2.00
Changements administratifs, techniques et technologiques	6-2.01
Charges publiques	8-3.00
Classement	5-1.07
Classification.....	5-1.01
Comité de classification.....	5-1.02
Comité de relations de travail	2-6.00
Comité de sélection.....	5-7.05
Congédiement administratif.....	4-1.09, 4-1.14, 4-1.28
Congédiement disciplinaire	4-1.23
Congé à l'occasion de la naissance	9-1.24
Congé de maternité.....	9-1.08
Congé de maternité - prolongation	9-1.38
Congé de paternité.....	9-1.25
Congé de paternité - prolongation	9-1.38
Congé en vue d'une adoption	9-1.37
Congé pour adoption – enfant autre que celui de sa personne conjointe.....	9-1.31
Congé pour adoption – enfant de sa personne conjointe.....	9-1.36
Congé pour adoption – prolongation	9-1.38
Congé pour affaires judiciaires	8-4.00
Congé pour événements familiaux.....	8-7.00
Congé spécial, auprès d'un enfant :	
- congé d'un an	8-7.10
- congé journalier	8-7.07
Cotisations syndicales.....	2-1.01

D

Décès	8-7.03
Déléguée ou délégué syndical (personne déléguée syndicale)	2-7.01
Désignation provisoire.....	4-1.08, 10-4.06
Développement des ressources humaines.....	5-8.00
Discrimination	1-4.10
Document de nature syndicale.....	2-2.02
Dossier personnel.....	4-1.01
Dotation (processus)	5-7.01
Droits de l'employeur	1-3.01
Droit de rappel (personnel saisonnier).....	5-4.05
Droit de retour au travail.....	9-3.05
Droits parentaux.....	9-1.00
Durée de la convention	12-1.00

E

Échelle de traitement - révision	5-1.06
Égalité en emploi	1-4.01
Évaluation (voir appréciation de la contribution)	5-2.00
Exclusion d'une personne employée	1-2.03

F

Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents	2-5.02
---	--------

G

Grève	1-4.17
Griefs	3-1.00
Griefs collectifs	3-1.11

H

Harcèlement psychologique	1-4.11
Harcèlement sexuel	1-4.11
Heures de début de quarts de travail	8-1.11
Heures de travail	8-1.01
Heures de travail - majoration	8-1.07
Heures de travail - régime d'exception	8-1.03
Heures de travail (régime particulier)	8-1.04
Heures de travail - temps partiel	8-1.01
Heures supplémentaires	10-3.00
Horaires variables	8-1.02
Hors échelle	10-2.00

I

Intégration (règles)	5-1.03
Interprétation	1-1.00
Invalidité - définition	9-2.03

J

Jours fériés et chômés	8-6.00
Jours fériés - liste	ANNEXE E
Juré	8-4.01

L

Langue de travail	1-4.18
Liste de rappel – saisonniers	5-4.03
Locaux (usage pour fins de réunion)	2-3.01
Lock-out	1-4.25

M

Maladies professionnelles	9-3.00
Mariage	8-7.00
Mesures administratives	4-1.00
Mesures disciplinaires	4-1.21
Modifications aux conditions de travail.....	1-3.06
Montants versés en trop	10-5.12
Mouvements de personnel	5-7.00

P

Période de repas.....	8-1.01, 8-1.08
Période de repos	8-1.10
Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes.....	2-4.00
Période de probation	5-3.01
Personnes étudiantes et stagiaires.....	Lettre d'entente no 5
Personne représentante en santé et sécurité	7-2.01
Préavis - mise à pied ou de licenciement	6-2.04
Prêt de service.....	11-1.00
Prime de chef d'équipe	10-4.05
Prime de fin de semaine.....	10-4.04
Prime de nuit.....	10-4.02
Prime de remplacement temporaire.....	10-4.06
Prime de soir	10-4.02
Programme d'accès à l'égalité.....	1-4.01
Programme d'aide aux employés	1-4.04
Promotion - régulier	5-7.03

R

Rappel au travail – saisonniers	5-4.11
Reclassement	4-1.19
Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi	10-2.05
Relevé provisoire	4-1.03
Remboursement de montants payés en trop	10-5.12
Remplacement temporaire	5-7.07, 10-4.06
Rémunération.....	10-1.00

Renseignements au syndicat	2-1.09
Réorientation professionnelle	4-1.07
Représentante ou représentant à la santé et sécurité	7-2.01
Réprimande	4-1.25
Responsabilités de l'employeur	1-3.00
Retraite	8-2.42
Rétrogradation	4-1.07
Réunions syndicales.....	2-3.00

S

Saisonnier	5-4.00
Santé et sécurité.....	7-2.00
Semaine de travail	8-1.01
Sous-traitance	7-1.00
Stabilité d'emploi.....	6-0.00
Statut de régulier et en probation.....	5-3.00
Statut occasionnel et saisonnier	5-4.00
Suspension	4-1.23

T

Tableaux d'affichage	2-2.00
Taux et échelles de traitement.....	Annexes A, B, C et D
Témoin.....	8-4.00
Temporaires	5-4.00
Traitement.....	10-1.00
Transmission de documents.....	2-5.00

U

Utilisation provisoire d'une personne employée	5-5.03, 6-2.11
--	----------------

V

Vacances	8-5.00
Versement des gains	10-5.00
Vêtements spéciaux	7-3.00
Violence physique	1-4.12
Virement automatique de la paie.....	10-5.02

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 INTERPRÉTATION

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

- a)* ANNÉE : à moins de dispositions prévues à l'effet contraire dans la présente convention collective, une année est la période comprise du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.
- b)* EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'une personne employée sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif ou technique ou de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$) pour le personnel de métiers;
- c)* EMPLOI À TEMPS PARTIEL : pour le personnel administratif et technique, un emploi pour lequel les services sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures, mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quatorze (14) heures;

Pour le personnel de métiers, 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 $\frac{3}{4}$), mais comportant, sauf dans les cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quinze heures et demie (15 $\frac{1}{2}$);
- d)* EMPLOI ÉTUDIANT : un emploi créé en vue d'embaucher une personne étudiante pendant une période de vacances ou pendant une session d'études et dont les tâches peuvent être en lien avec son domaine d'études;
- e)* EMPLOI OCCASIONNEL : un emploi créé pour répondre à un besoin provisoire dû à un surcroît temporaire de travail, à l'absence d'une personne employée ou à la réalisation d'un projet spécifique, bénéficiant d'un financement *ad hoc*, d'une subvention particulière ou de revenus autonomes (autofinancement). Le contrat de travail associé à un emploi occasionnel est à durée déterminée;

- f) EMPLOI RÉGULIER : un emploi ayant une pérennité. Il est détenu par une personne employée qui a obtenu le statut de régulier ou une personne employée en probation;
- g) EMPLOI SAISONNIER : un emploi régulier ou occasionnel qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois consécutifs et d'au plus dix (10) mois consécutifs;
- h) EMPLOI VACANT : un emploi de la catégorie du personnel administratif, technique ou de métiers faisant partie de l'effectif régulier autorisé qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou son titulaire, que l'employeur décide de combler de façon permanente et pour lequel aucune personne employée n'a encore été nommée;
- i) EMPLOYEUR : L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec ou ses représentants désignés;
- j) ENFANT À CHARGE : un enfant de la personne employée, de sa personne conjointe, ou l'enfant pour lequel la personne employée exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié, ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne employée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-2.00, est un enfant à charge, l'enfant sans personne conjointe âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou
 - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- k) FUNÉRAILLES : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- l) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h;

m) PERSONNE CONJOINTE :

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

Lors du décès de la personne employée, la définition de personne conjointe ne s'applique pas si la personne employée ou la personne qu'elle présentait publiquement comme sa personne conjointe était mariée ou unie civilement à une autre personne;

- ii)* malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 8-7.00, 9-1.00 et 9-2.00 on entend par personne conjointe, les personnes :
 - a)* qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - b)* qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c)* qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

- n)* PERSONNE EMPLOYÉE : Toute personne faisant partie du personnel administratif et technique ou de métiers qui fait partie de l'unité d'accréditation visée par la présente convention collective;
- o)* PERSONNE EMPLOYÉE À TEMPS PARTIEL :
- une personne employée qui occupe un emploi à temps partiel; ou
 - une personne employée 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
 - une personne employée en retraite graduelle; ou
 - une personne employée qui remplace en tout ou en partie la personne employée en préretraite graduelle, la personne employée en retraite graduelle, la personne employée en retraite progressive ou la personne employée dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou
 - une personne employée en préretraite graduelle; ou
 - une personne employée en retraite progressive;
- p)* PERSONNE EMPLOYÉE EN PROBATION : une personne employée qui n'a pas terminé sa période de probation prévue à l'article 5-3.01;
- q)* PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE : une personne employée dont les services sont requis pour :
- i)* parer à un surcroît temporaire de travail;
 - ii)* exécuter un projet spécifique;
 - iii)* remplacer une personne employée absente;
 - iv)* combler un emploi bénéficiant d'un financement ad hoc, d'une subvention particulière ou de revenus autonomes (autofinancement);
- r)* PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE : une personne employée ayant terminé sa période de probation, qui a été confirmée dans son emploi. Le contrat de travail associé à un emploi régulier est à durée indéterminée;

- s) PERSONNE EMPLOYÉE SAISONNIÈRE : une personne employée régulière ou occasionnelle dont le nom apparaît sur une liste de rappel des personnes employées saisonnières prévue à l'article 5-4.03;
- t) PERSONNE EMPLOYÉE SUR APPEL : une personne employée occasionnelle qui n'a pas d'horaire fixe, ses heures ne sont pas garanties et sont déterminées en fonction des besoins;
- u) PERSONNE ÉTUDIANTE OU STAGIAIRE : une personne embauchée pour combler respectivement un emploi étudiant ou un stage rémunéré et répondant aux critères prévus à la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages rémunérés à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie de Québec*;
- v) QUART DE TRAVAIL : période de travail d'une ou plusieurs personnes employées d'une unité administrative dont l'activité productive est divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps successifs, consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre (24) heures d'une journée;
- w) SANS PERTE DE TRAITEMENT : sans restreindre la portée du paragraphe b) de l'article 7-2.01, on entend par «sans perte de traitement» le maintien du traitement de la personne employée selon les heures prévues à son horaire normal de travail en incluant les pourboires, et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;
- x) STAGE RÉMUNÉRÉ : un stage répondant aux critères prévus à la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages rémunérés à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie de Québec*, pour lequel la personne stagiaire reçoit un traitement;
- y) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT (OU GESTIONNAIRE) : la personne membre du personnel de gestion qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est la personne représentante de l'employeur auprès de la personne employée;
- z) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne membre du personnel de gestion qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est la personne représentante de l'employeur auprès de la personne employée;
- aa) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.;
- bb) UNITÉ D'ACCREDITATION : l'unité d'accréditation décrite à la section 1-2.00.

1-1.02 Les annexes et les lettres d'entente apparaissant aux présentes font partie intégrante de la présente convention collective.

1-1.03 Le présent document utilise l'écriture épïcène sauf dans les textes qui nécessitent une désignation particulière.

1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de toutes les personnes salariées au sens du Code du travail couvertes par l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail, comprenant le personnel administratif et technique et le personnel de métiers ainsi que les étudiants et stagiaires de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec.

1-2.02 La personne employée appelée 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 exclue de l'unité d'accréditation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

Malgré le premier alinéa, la personne employée demeure assujettie 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, la personne employée cesse d'être assujettie à ses régimes d'assurance à compter de la date de prolongation.

1-2.03 Lorsque l'employeur exclut une personne employée de l'unité d'accréditation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt la personne employée et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion, la date de l'exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne employée exclue ou une liste des personnes employées exclues.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

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

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

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

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

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

Si la personne employée est déclarée coupable, elle rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense. De plus, si la personne employée se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par la personne employée.

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée 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 celui qui le remplace, le cas échéant.

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque la personne employée comparaît comme personne témoin dans une cause où elle est l'une des parties.

Modifications aux conditions de travail

1-3.06 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les personnes employées visées et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si une personne employée se croit lésée par de telles modifications, elle peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

Personnes employées occasionnelles ou saisonnières, étudiantes et stagiaires

1-3.07 Les dispositions de l'article 1-3.06 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, aux personnes étudiantes et stagiaires.

1-4.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

Accès à l'égalité en emploi

1-4.01 L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Il élabore, met en œuvre ou modifie un programme d'accès à l'égalité en emploi conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

1-4.02 L'employeur consulte le syndicat, par l'entremise du comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00, sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les personnes employées visées. De plus, l'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.

1-4.03 Une mesure d'accès à l'égalité en emploi qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Programme d'aide aux employés

1-4.04 L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00 sur le programme d'aide qu'il entend mettre en place.

1-4.05 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

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

1-4.06 En application des articles 1-4.04 et 1-4.05, l'employeur consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00 aux fins de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les personnes employées. L'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux employés.

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

1-4.07 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.

1-4.08 À moins d'un consensus à l'effet contraire lors de la rencontre prévue à 3-1.17, le témoignage d'une personne-ressource, désignée par l'employeur aux fins du programme d'aide, ne peut être requis au sujet d'informations confidentielles recueillies auprès de la personne employée qui utilise le programme d'aide.

Personnes étudiantes et stagiaires

1-4.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire.

Pratiques interdites

1-4.10 Les parties conviennent que toute personne employée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement psychologique ou sexuel, ou violence physique, verbale ou à caractère sexuel, et ce, que ce soit par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par une personne employée, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

Harcèlement psychologique ou sexuel

1-4.11 Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique ou sexuel est celui défini par la *Loi sur normes du travail*. Sa prévention et le traitement des plaintes se font en fonction des modalités prévues à la *Politique en matière de prévention et gestion des incivilités, de l'intimidation, des conflits et du harcèlement psychologique* ou de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*.

Violence physique

1-4.12 La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une personne employée ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

1-4.13 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, verbale ou à caractère sexuel en provenance de toute personne.

L'employeur et le syndicat discutent au comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00 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.

Plainte de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel, ou de violence physique, verbale ou à caractère sexuel

1-4.14 Lorsqu'il est porté à la connaissance de l'employeur un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel, de violence physique, verbale ou à caractère sexuel, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Lorsque l'employeur traite de la plainte d'une personne employée, il doit procéder tel que le prévoit la *Politique en matière de prévention et gestion des incivilités, de l'intimidation, des conflits et du harcèlement psychologique* ou la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* selon la situation. Lors des rencontres avec la personne qui traite la plainte, la personne plaignante, si elle le désire, peut se faire accompagner d'une personne représentante syndicale libérée, à cette fin, sans perte de traitement.

La personne employée reçoit une réponse de l'analyse de recevabilité dans les vingt-et-un (21) jours du dépôt d'une plainte formelle.

Les plaintes soumises en vertu de la *Politique en matière de prévention et gestion des incivilités, de l'intimidation, des conflits et du harcèlement psychologique* ou de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* selon la situation sont traitées de façon confidentielle.

1-4.15 Dans le cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel, de violence physique, verbale ou sexuelle, la personne employée peut soumettre un grief conformément à l'article 3-1.00.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 3-1.17 pour tenir une rencontre est ramené à quinze (15) jours de la soumission du grief.

1-4.16 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de la personne employée plaignante les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

1-4.17 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 personnes employées;
- c)* ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b).

Langue de travail

1-4.18 Aucune personne employée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

1-4.19 La personne employée doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

CHAPITRE 2-0.00

VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

2-1.01 L'employeur déduit de la paie de chaque personne employée un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

2-1.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par la ou le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'une ou l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de la personne employée, tout changement dans le montant à déduire du traitement de la personne employée prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

2-1.04 Dans le cas d'une personne employée embauchée après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue à la présente section prend effet dès son entrée en fonction.

2-1.05 Une fois par mois, l'employeur remet au syndicat le montant total des déductions faites en vertu de la présente section, accompagné d'une liste électronique indiquant les nom et prénom, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, le centre de responsabilité et le traitement des personnes employées affectées 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.

2-1.06 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 la personne employée concernée 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 la personne employée au moment où cette dernière quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à la personne employée au moment de son départ.

2-1.07 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'une personne employée; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas une personne employée régie 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.

2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où une personne employée cesse d'être régie par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

2-1.09 Sur demande du syndicat et maximum une fois par mois, l'employeur fournit au syndicat 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 de personnes employées, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.

2-1.10 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque personne employée, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-1.11 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.

2-2.00 DROIT D’AFFICHAGE

2-2.01 L’employeur installe des tableaux à l’usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils sont situés sont établis sur recommandation du comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00.

2-2.02 Le syndicat, par une personne représentante dûment autorisée, peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocation d’assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndicale signés par une personne représentante autorisée du syndicat à la condition qu’une copie soit remise à l’employeur.

2-2.03 Le syndicat peut remettre ou transmettre aux personnes employées, sans perturber les activités professionnelles, tout document de nature syndicale. S’il souhaite utiliser le courriel professionnel des personnes employées, il doit se référer à *l’Entente sur l’utilisation du courrier électronique*.

2-3.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-3.01 Le syndicat peut être autorisé par l’employeur, à la suite d’une demande écrite d’une personne déléguée syndicale, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l’employeur.

2-3.02 Lorsque l’usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d’entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s’engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l’employeur ne charge pas de frais de location.

2-4.00 PERMIS D’ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS MIXTES

Activités syndicales

2-4.01 Le syndicat fournit, sans délai à l’employeur, la liste des personnes déléguées syndicales, ainsi que des membres de l’ITHQ des différents comités syndicaux et mixtes et l’informe de toute modification.

Les listes prévues au présent article doivent indiquer le nom des personnes visées, leur unité administrative, leur titre de fonction et leur champ d’action.

2-4.02 Une personne déléguée syndicale peut, après avoir transmis cinq (5) jours ouvrables à l'avance et avoir obtenu l'approbation de l'employeur, s'absenter de son travail pour:

- a) participer aux activités ou à des formations syndicales locales, régionales et nationales, notamment les forums, congrès, rencontres de comités syndicaux officiels et autres activités similaires.
- b) accompagner, à titre de personne déléguée syndicale, une personne employée convoquée comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions, et ce, devant les instances suivantes :
 - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
 - Tribunal administratif du Québec;
 - Tribunal administratif du travail;
 - Retraite Québec.

2-4.03 La durée totale des absences permises à l'ensemble des personnes déléguées pour participer aux activités prévues à l'article 2-4.02 a) est de trente-cinq (35) jours ouvrables par année (du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante), incluant les libérations pour la négociation de la prochaine convention collective.

Pour un membre d'un comité national, si des journées supplémentaires devaient être nécessaires, l'employeur peut accepter, en autant que les besoins du service n'en soient pas affectés et que cela n'occasionne pas de temps supplémentaires, à moins qu'il soit remboursé par le syndicat tel que prévu à l'article 2-4.06.

À moins d'une situation d'urgence, une personne déléguée syndicale peut, sur avis écrit transmis cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail, pour toute activité syndicale prévue au présent chapitre pourvu que sa présence ne soit pas essentielle à la bonne marche de son unité administrative.

Pour s'absenter dans le cadre d'une activité syndicale, la personne employée doit en faire la demande de façon électronique simultanément à la Direction des ressources humaines et à sa ou son gestionnaire à l'aide du formulaire convenu entre les parties. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne employée doit informer sa ou son gestionnaire de son retour au travail.

La demande doit être signée par la personne déléguée et contresignée par une personne représentante autorisée du syndicat, attestant que la personne employée est officiellement mandatée ou déléguée pour l'activité faisant l'objet de la demande. La réponse doit être signée par sa ou son gestionnaire et transmise en copie à une personne représentante de la Direction des ressources humaines.

Les signatures peuvent être apposées de façon électronique sur la demande de permis d'absence.

2-4.04 À la suite d'un avis écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, le syndicat peut désigner une personne employée pour le représenter à temps complet. Dans ce cas, l'employeur lui accorde un congé sans traitement pour la durée de son mandat aux conditions convenues entre le syndicat et l'employeur.

La personne ainsi libérée n'accumule pas de vacances ni de congés de maladie, mais peut continuer de participer aux régimes d'assurance collective si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

2-4.05 La personne employée libérée en vertu de l'article 2-4.04 peut revenir au travail avant la date prévue à la suite d'un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Lors de son retour au travail, elle réintègre son emploi ou un emploi correspondant à sa classe d'emploi. Si son emploi est aboli, déplacé, cédé ou si elle a été supplantée, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

2-4.06 À l'exception des libérations accordées pour les comités mixtes internes, qui sont sans perte de traitement pour les personnes employées visées, pour toutes les autres absences ou libérations, le traitement et les avantages sociaux des personnes employées sont maintenus, sous réserve du remboursement par le syndicat du traitement brut des personnes employées et d'un montant correspondant à dix-neuf pour cent (19 %)¹ du traitement brut en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux, pour la durée correspondant à leur absence ou à leur libération et lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires.

2-4.07 Le remboursement prévu à l'article 2-4.06 sera payé dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

¹ Ce taux est révisé annuellement, après confirmation par l'employeur

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail à compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'envoi au syndicat de la facture.

Activités mixtes

2-4.08 La personne employée qui est membre d'un comité mixte prévu à la présente convention collective soit : les comités de relations de travail, de classification et de santé et sécurité au travail, ou constitué au cours de ladite convention est considérée au travail lorsqu'elle assiste aux séances de ce comité et a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour effectuer un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

2-4.09 La personne employée dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-4.08 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, la personne employée reçoit, en compensation pour les heures effectivement travaillées, la rémunération prévue à l'article 10-4.01.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-4.08 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de la personne employée 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.

2-4.10 Il est entendu que la personne employée visée ne doit pas s'absenter sans avoir obtenu l'approbation de sa ou son gestionnaire.

Durée d'absence

2-4.11 Aux fins de participer aux rencontres mentionnées à la présente section, la personne employée est dispensée de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :

- a) Pour les comités mixtes, pendant la durée de la rencontre et le temps pour effectuer le travail prévu à 2.4-08. Lorsque la somme de ces des périodes excède huit (8) heures, la personne employée se voit garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives avant le début de la rencontre et avant la reprise du travail.

- b) Pour les comités régionaux ou nationaux prévus à l'article 2-4.02 a) la personne employée est dispensée de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :
- i) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son lieu habituel de travail et le lieu de la rencontre déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sans excéder la durée réelle du déplacement;
 - ii) la durée de la rencontre;
 - iii) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son lieu habituel de travail déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sans excéder la durée réelle du déplacement;
 - iv) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas;
 - v) l'employeur peut également autoriser une période d'absence d'une durée supérieure à celle prévue aux paragraphes précédents lors de circonstances exceptionnelles ou si la personne employée doit se rendre à son domicile avant ou après l'activité syndicale en raison de la nature de son travail;
 - vi) de plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux paragraphes (i à v) excède huit (8) heures, la personne employée se voit garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives avant le début de la rencontre et avant la reprise du travail.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

2-4.12 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, qu'aux personnes employées occasionnelles ou saisonnières, embauchées pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et aux stagiaires.

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-5.01 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 à l'intention des personnes employées sont transmis au syndicat.

2-5.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur rend accessible la convention collective et ses modifications, sous forme électronique, à la personne employée qui, pour l'exercice de ses attributions, dispose d'un ordinateur. Il en est de même pour toute nouvelle personne employée au moment de son entrée en fonction.

L'employeur remet une convention collective sous forme écrite à la personne employée qui ne dispose pas d'un ordinateur et qui en fait la demande.

Malgré ce qui précède, l'employeur remet, sur demande, une convention collective sous forme écrite à la personne employée qui occupe la fonction de personne déléguée syndicale.

L'employeur rend accessible à chaque personne employée la directive de classification concernant sa classe d'emploi et la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou le document institutionnel qui la remplace et il en est de même pour leurs modifications.

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

2-5.03 La personne employée reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-5.04 Tous les renseignements personnels confidentiels émanant de la Direction des ressources humaines ou de la Direction principale des finances et de l'administration sont acheminés aux personnes employées de façon à protéger la confidentialité des informations.

Personnes étudiantes et stagiaires

2-5.05 Les dispositions des alinéas 2 à 5 de l'article 2-5.02 ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et aux stagiaires.

2-6.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

2-6.01 Les parties maintiennent 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 dont une personne conseillère syndicale. Après en avoir informé l'autre partie, chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, des personnes pour la conseiller lors des réunions.

2-6.02 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 étudiant les problèmes relatifs à l'application de la présente convention collective qui concernent l'ensemble ou une partie des personnes employées;
- b) en faisant des recommandations aux parties;
- c) 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;
- d) en convenant d'ententes particulières, sous réserve de leur ratification par les personnes représentantes des parties dûment mandatées;
- e) en discutant des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques;
- f) en discutant de questions reliées au climat de travail;
- g) en discutant des sujets expressément prévus aux articles 1-4.02, 1-4.04, 1-4.06, 1-4.13, 2-2.01, 5-2.03, 5-8.04, 6-2.02, 6-2.04, 7-1.03 et 8-1.02.

En excluant la période de négociation collective, le comité se réunit, au minimum deux (2) fois par année, ou plus au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.

2-6.03 Chacune des réunions du comité fait l'objet d'un ordre du jour confectionné par les parties et déposé, dans la mesure du possible, une semaine avant la rencontre. De plus un compte-rendu, dont une copie est transmise aux membres du comité, dans la mesure du possible, trente (30) jours après sa tenue.

2-6.04 Avant la tenue de la réunion du comité, dans la mesure du possible, l'employeur et le syndicat fournissent aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

2-6.05 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'aux personnes employées occasionnelles ou saisonnières embauchées pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et aux stagiaires.

2-7.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-7.01 Le syndicat nomme ou fait élire des personnes employées à la fonction de personne déléguée syndicale.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, une personne employée saisonnière ou une personne employée occasionnelle ne peut exercer ses fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées.

Les fonctions de la personne déléguée syndicale consistent à informer toute personne employée des modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief ainsi que dans la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à l'appréciation de la contribution ainsi qu'à l'accompagner si la personne en fait la demande, aux diverses rencontres selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

2-7.02 Une personne déléguée syndicale peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de traitement, si elle a d'abord obtenu la permission de l'employeur. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif valable. La personne déléguée doit informer l'employeur de son retour au travail.

2-7.03 L'employeur permet qu'une personne déléguée syndicale qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire si un tel endroit est disponible.

2-7.04 L'employeur convient de permettre à une personne déléguée de rencontrer les nouvelles personnes employées en dehors des heures de travail.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

2-7.05 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière que pour les périodes effectivement travaillées.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et aux stagiaires.

CHAPITRE 3-0.00

RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dispositions générales

3-1.01 Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

Le syndicat et l'employeur tentent de régler les griefs dans les plus brefs délais.

3-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants, que sont la personne employée, accompagnée si elle le désire de la personne déléguée syndicale ou celle qui agit à titre de personne conseillère aux recours, et les personnes représentantes de l'employeur, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement de la personne employée et de la personne déléguée syndicale, le cas échéant, est maintenu.

3-1.03 Les échanges prévus à l'article 3-1.02 n'ont pas pour effet d'empêcher la personne employée qui se croit lésée 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.

3-1.04 Aux fins du présent chapitre, les signatures peuvent être apposées de manière électronique sur les formulaires.

3-1.05 Les délais prévus au présent chapitre, 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 personnes représentantes.

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

3-1.06 Chaque partie paie les frais, et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour toute rencontre prévue au présent chapitre entre la partie syndicale et patronale. Cependant, l'employeur maintient le traitement de la personne plaignante lorsque sa présence est requise à ces rencontres.

Dans le cas d'un grief collectif, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule des personnes plaignantes, lorsque sa présence est requise, pour participer aux rencontres prévues au présent chapitre.

Le temps d'absence d'une personne employée pour participer aux rencontres prévues au présent article est la durée de la rencontre.

Présentation du grief

3-1.07 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

Tout grief, sauf celui prévu à l'article 3-1.13, doit être présenté sur le formulaire préparé à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. L'employeur met à la disposition des personnes déléguées syndicales et des personnes employées le formulaire en version électronique.

La non-utilisation du formulaire préparé par l'employeur n'a pas pour effet d'invalidier le grief en autant que toutes les informations prévues au formulaire soient présentes.

Grief individuel

3-1.08 La personne employée soumet son grief par écrit à la Direction des ressources humaines 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 réception) ou par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti et en transmet une copie à son syndicat.

3-1.09 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.

3-1.10 Le formulaire de grief doit être signé par la personne employée. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

Grief collectif

3-1.11 Si plusieurs personnes employées se croient lésées 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 aux articles 3-1.08 à 3-1.10 s'applique, mais sous réserve des particularités suivantes :

- le grief doit indiquer le nom des personnes employées concernées par le grief et inclure leur signature;
- la personne représentante spécialement désignée par le syndicat soumet le grief à la Direction des ressources humaines soit en mains propres, par courriel (en demandant un accusé réception) ou par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti et en transmet une copie à son syndicat.

Grief syndical

3-1.12 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 Direction des ressources humaines soit en mains propres, par courriel (en demandant un accusé 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

3-1.13 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 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.

Rencontre à la demande d'une des parties

3-1.14 Pour tous les griefs, sur demande de l'une des parties, la personne qui agit à titre de personne conseillère aux recours et au moins une personne représentante de la Direction des ressources humaines tiennent une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour en discuter.

Lorsqu'il s'agit d'un grief de harcèlement psychologique ou sexuel, ou d'un grief de la personne employée visée à l'article 7-2.01 pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le délai pour tenir une rencontre est de quinze (15) jours de la soumission du grief et ses modalités sont prévues à l'article 3-1.17.

Réponse au grief

3-1.15 Dans le cas d'un grief individuel, collectif, ou syndical, l'employeur transmet sa réponse au syndicat par écrit dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à 3-1.14 ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle rencontre. Le défaut de communiquer cette réponse ne peut constituer un vice de fond.

3-1.16 Dans le cas d'un grief patronal, le syndicat transmet sa réponse à la Direction des ressources humaines dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à 3-1.14 ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle rencontre. Le défaut de communiquer cette réponse ne peut constituer un vice de fond.

Rencontre obligatoire et échange d'informations et de documents

3-1.17 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent-trente-cinq (135) jours de sa présentation.

Lorsqu'il s'agit d'un grief de harcèlement psychologique ou sexuel, le délai pour tenir cette rencontre est de quinze (15) jours de sa présentation.

Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit la personne qui agit à titre de personne conseillère aux recours et au moins une personne représentante de la Direction des ressources humaines. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Toutefois, une seule des personnes employées concernées par un grief collectif peut y assister.

3-1.18 Cette rencontre est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles. Notamment si, au soutien de sa position, une partie entend requérir l'opinion d'une personne professionnelle de la santé ou d'une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'experte, elle doit en faire mention à l'autre partie en précisant, si possible, le nom de cette personne professionnelle ou, à défaut, sa spécialité. Dans le cas où tel avis a déjà été reçu, elle doit remettre à l'autre partie une copie du rapport rédigé par celui-ci ou, à défaut de l'existence d'un tel rapport écrit, un résumé écrit de ses constatations et conclusions. Dans le cas où tel avis n'a pas encore été reçu ou dans le cas où l'échange de toutes les informations pertinentes au litige n'a pu être complété, les parties conviennent d'une date pour assurer le suivi des échanges.

Dans tous les cas, une partie qui entend, aux fins de soutenir sa position aux étapes subséquentes à la procédure, avoir recours au témoignage d'une personne professionnelle de la santé ou à une autre personne qu'elle entend présenter comme personne experte, doit avoir remis à l'autre partie, une copie du rapport écrit de cette dernière ou, dans le cas où aucun rapport n'a été rédigé, un résumé de ses constatations et conclusions. Ce rapport doit être transmis à la première des échéances suivantes :

- a) soit au plus tard trois (3) mois suivant la demande d'arbitrage. Ce délai est de rigueur, mais le défaut de l'une ou l'autre des parties d'avoir remis le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions dans ce délai n'est pas fatal si la partie peut démontrer qu'elle a fait diligence, qu'elle a initié la démarche dans les délais prescrits et que c'est pour un motif hors de son contrôle qu'elle n'a pu obtenir à temps le rapport écrit ou produire le résumé des constatations et conclusions. Le cas échéant, le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions doit toutefois être remis au plus tard six (6) mois suivant la demande d'arbitrage;
- b) soit au plus tard trente (30) jours avant la date prévue d'audience.

À défaut d'avoir remis à l'autre partie une copie de ce rapport ou ce résumé des constatations et conclusions, une partie ne peut, aux étapes subséquentes à la procédure de règlement de griefs, avoir recours au témoignage de cette personne professionnelle de la santé ou à cette autre personne qu'elle entend présenter comme experte ni autrement faire état de son opinion.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement, lors de l'audience, faire témoigner une personne professionnelle de la santé ou une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'experte. Le cas échéant, la partie demanderesse doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins que l'autre partie accepte le témoignage.

Réponse suivant la rencontre obligatoire

3-1.19 Dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la ou des rencontres prévues à l'article 3-1.17, la Direction des ressources humaines communique sa décision par écrit au syndicat, et ses motifs, de faire droit ou non au grief. Dans les quinze (15) jours suivant la décision de l'employeur, le syndicat communique par écrit sa position, et ses motifs, en regard du grief. Le défaut de communiquer telle décision ou position ne peut constituer un vice de fond.

Dans le cas d'un grief patronal, le délai est le même en faisant les adaptations nécessaires.

Rencontre de mise à jour

3-1.20 Au moins une (1) fois par année, les parties se rencontrent pour faire une mise à jour des griefs actifs. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit la personne conseillère aux recours et la Direction des ressources humaines. Les parties peuvent s'adjoindre, à leurs frais, toute personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre.

Modes alternatifs de règlement

3-1.21 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 telle la médiation, la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans personne 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.

3-1.22 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs personnes représentantes spécifiquement désignées à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les personnes employées en cause.

3-2.00 ARBITRAGE

Demande d'arbitrage

3-2.01 Si la réponse prévue à l'article 3-1.19 ne satisfait pas la personne employée, le syndicat ou l'employeur dans le cas d'un grief patronal, ou si cette réponse n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat ou l'employeur peut informer l'autre partie par écrit de son intention de procéder à l'arbitrage du grief dans les trente (30) jours de cette réponse ou du délai prévu pour cette réponse. Il en informe alors par écrit l'autre partie.

Aucun grief ne peut être entendu par une ou un arbitre s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de griefs prévue à la section 3-1.00.

Choix de l'arbitre

3-2.02 Au plus tard trente (30) jours suivant la demande de procéder à l'arbitrage, la Direction des ressources humaines et le syndicat proposent chacun trois (3) arbitres et s'entendent sur l'arbitre retenu.

À défaut d'entente, la partie qui a soumis le grief demande au ministère du Travail de désigner une ou un arbitre disponible dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la demande de procéder à l'arbitrage, afin de procéder à une audition.

La partie qui a soumis le grief à l'arbitrage avise l'arbitre qu'il est saisi du grief.

L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable.

L'arbitrage a lieu dans les locaux de l'employeur. Si, pour une raison exceptionnelle, ce n'est pas le cas, les parties s'entendent sur l'endroit et les dépenses sont acquittées à parts égales.

Étapes préalables à l'audition du grief

3-2.03 Dans le cas d'une entente pour une jonction de grief, l'arbitre est saisi de l'ensemble des griefs et en dispose dans une seule décision.

Dans ce cas, les modalités prévues pour un grief collectif s'appliquent.

3-2.04 Une ou un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiatrice ou médiateur sauf si les parties se sont entendues au préalable pour que cette personne agisse dans le cadre d'une médiation-arbitrale.

3-2.05 En présence des personnes représentantes des parties, les procureures, les procureurs et l'arbitre 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 procureure respective ou 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 personnes témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve;
- f) examinent la possibilité d'admettre certains faits;
- g) analysent toute autre question pouvant améliorer l'efficience et l'efficacité du déroulement de l'audience.

Sans restreindre d'aucune façon la portée de l'article 3-2.05 si, en cours d'audience, une partie entend recourir à une personne témoin ou à une preuve documentaire non annoncée lors de la conférence préparatoire, elle doit en informer au préalable l'autre partie et l'arbitre.

Décision de l'arbitre

3-2.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Elle ou 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 ou sexuel, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

3-2.07 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.

3-2.08 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.

Frais, honoraires et dépenses

3-2.09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses personnes témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'une personne plaignante est requise à l'audience, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule des personnes plaignantes.

Lorsque la présence d'une personne déléguée syndicale est requise à l'audience par la partie syndicale, l'employeur la libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat.

3-2.10 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

3-2.11 Les griefs sont soumis à une ou un arbitre suivant l'ordre chronologique de réception des demandes d'arbitrage.

3-2.12 Lorsque la quantité de griefs entraîne la nécessité de les prioriser, les griefs sont soumis à l'arbitrage selon les priorités suivantes :

1. harcèlement psychologique ou sexuel;
2. congédiement;
3. sous-traitance;
4. classement;
5. autres.

CHAPITRE 4-0.00

MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

4-1.01 La personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction des ressources humaines.

La personne employée peut également consulter son dossier, et ce, en présence d'une personne représentante de l'employeur. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de la personne déléguée syndicale lors de la consultation de son dossier.

Sous réserve des articles 4-1.02 et 5-2.04, la personne employée peut ajouter sa version, si elle le juge à propos, concernant un document apparaissant à son dossier.

Sur demande, la personne employée peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier, sous réserve que l'employeur peut exiger le remboursement de frais ainsi encourus.

Avertissement

4-1.02 L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention de la personne employée 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 la personne employée si celle-ci fait parvenir par écrit, soit en mains propres ou sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit, et ce, à la personne 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 la personne employée 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 la personne employée à une (1) année d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Relevé provisoire

4-1.03 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement la personne employée 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 la relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

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

4-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne employée dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 4-1.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

4-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, la personne employée ne peut pas être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 4-1.03 ou la non-application des dispositions de l'article 4-1.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00. Cette possibilité de grief constitue pour la personne employée l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

4-1.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser la personne employée à des attributions d'une autre classe d'emploi si elle est qualifiée pour le faire.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

4-1.07 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles la personne employée se voit attribuer un classement à une classe d'emploi de niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emploi à laquelle elle appartient.

4-1.08 La personne employée qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi pour cause d'invalidité, mais qui devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-2.16, d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emploi, doit aviser l'employeur dès qu'elle n'est plus invalide au sens de l'article 9-2.03 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

La personne employée visée 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 la personne employée si elle possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emploi.

En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de la personne employée 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 la personne employée de la date prévue de son retour au travail. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et la personne employée.

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

La personne employée qui satisfait au deuxième alinéa et à qui l'employeur ne peut attribuer un nouveau classement a droit, si elle en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à l'article 9-2.16, à un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque l'employeur lui offre un emploi pendant ce congé, la personne employée est alors soumise à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-2.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-2.26 et du paragraphe a) de l'article 9-2.16. Il en est de même des dispositions de la section 9-3.00.

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

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

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de limiter le pouvoir de l'employeur de maintenir la personne employée dans son emploi ou de l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emploi, si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, la personne employée peut en exercer les attributions.

4-1.09 À l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-2.16, l'employeur peut procéder au congédiement administratif de la personne employée si cette dernière ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 4-1.08 ou n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

Il peut également procéder au congédiement administratif de la personne employée à l'expiration du congé sans traitement prévu à l'article 4-1.08.

4-1.10 L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-2.16. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 9-2.03 ou de l'article 9-2.19, la personne employée revient au travail.

4-1.11 L'employeur peut rétrograder ou congédier la personne employée qui, en raison d'incompétence dans l'exercice de ses attributions, ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi.

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

4-1.12 L'employeur peut rétrograder ou congédier la personne employée qui, pour un motif autre que ceux prévus aux articles 4-1.08 et 4-1.11, est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi pendant une période de plus de six (6) mois; toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si la personne employée est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi en raison de la perte de son permis de conduire.

4-1.13 La personne employée peut bénéficier consécutivement des dispositions des articles 4-1.08 et 4-1.11, mais la durée totale de la période où elle ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi ne doit jamais excéder la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-2.16. Au terme de cette période, l'employeur peut procéder selon les dispositions de l'article 4-1.09 ou de l'article 4-1.11 selon la nature de l'incapacité de la personne employée.

4-1.14 Lorsqu'en application des dispositions des articles 4-1.08 à 4-1.11, l'employeur attribue un nouveau classement à la personne employée ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

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

Dans le cas où il y aurait une rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, la personne employée est avisée à l'avance et peut exiger la présence de la personne déléguée syndicale.

4-1.15 La rétrogradation de la personne employée à temps complet se fait dans un emploi à temps complet, alors que celle de la personne employée 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 la personne employée à temps complet, alors que, dans le cas de la personne employée à temps partiel, il peut procéder soit dans un emploi à temps partiel, soit dans un emploi à temps complet.

La personne employée dont la semaine de travail a été provisoirement réduite est considérée être une personne employée à temps complet aux fins du présent article.

4-1.16 Si une personne employée souhaite contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur pour la rétrogradation ou le congédiement, elle peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00.

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

4-1.17 La personne employée peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande à l'employeur qui, compte tenu de ses emplois vacants, peut y donner suite.

4-1.18 Sauf lorsqu'il s'agit d'une personne employée visée par le chapitre 6-0.00 ou la section 9-2.00, lorsque, en application des dispositions des articles 4-1.08, 4-1.11, ou 4-1.16, l'employeur rétrograde ou réoriente la personne employée, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel la personne employée avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emploi à laquelle elle est rétrogradée ou réorientée.

Reclassement

4-1.19 Le reclassement est une mesure administrative par laquelle une personne employée se voit attribuer une classe d'emploi de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emploi à laquelle elle appartient.

4-1.20 Lorsque la personne employée 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 la personne employée et si cette dernière répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi.

Toute demande de reclassement est conservée à la Direction des ressources humaines pendant un (1) an, après quoi elle est détruite à moins que la personne employée ne manifeste le désir de maintenir sa demande pour une (1) année additionnelle.

Mesures disciplinaires

4-1.21 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de la personne employée à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00.

4-1.22 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une personne employée pour tous les motifs protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

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 3-1.00.

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.

4-1.23 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en 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.

4-1.24 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00, 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 la personne employée avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu aux articles 8-1.07 ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-2.00, et ce, si dans ces trois (3) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

4-1.25 Aucune réprimande inscrite au dossier de la personne employée ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour la personne employée 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.

Le paragraphe précédent ne peut toutefois avoir pour effet d'empêcher l'employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire, à la suite d'une décision, précédemment imposée à une personne employée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique qu'elle a commise, incluant la violence à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire concernant une nouvelle inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

4-1.26 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'une ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne employée.

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

4-1.27 La personne employée convoquée à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisée à l'avance et peut exiger la présence d'une personne déléguée syndicale.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes et stagiaires

4-1.28 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière de la façon suivante :

- les dispositions de l'article 4-1.01 s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière pour les périodes effectivement travaillées;
- les dispositions des articles 4-1.02 à 4-1.06 ne s'appliquent qu'à la personne employée saisonnière ou occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées;
- les dispositions des articles 4-1.07 à 4-1.20 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle ou saisonnière;
- les dispositions des articles 4-1.21 à 4-1.27 ne s'appliquent qu'à la personne employée saisonnière ou occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle ou saisonnière 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 3-1.00. De plus, les dispositions des articles 4-1.02 à 4-1.06 et 4-2.21 à 4-1.27 s'appliquent à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an à la condition que cette personne employée ait minimalement une (1) année d'ancienneté.

4-1.29 Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes étudiantes et stagiaires de la façon suivante :

- seules les dispositions de l'article 4-1.01 s'appliquent à la personne étudiante ou stagiaire pour les périodes effectivement travaillées.

CHAPITRE 5-0.00

ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

5-1.00 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

5-1.01 Un plan de classification énonçant la liste des classes et corps d'emplois ainsi que le rangement associé couvert par l'unité d'accréditation est mis en place par les parties.

Une modification ou création d'une nouvelle classe ou corps d'emploi doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat par le biais du comité formé à cette fin.

5-1.02 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. Il a le mandat de faire des recommandations aux parties négociantes concernant toute modification ou création de classe ou corps d'emploi.

Ce comité est formé dans les soixante (60) 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 un (1) an après la signature de la convention collective pour faire des recommandations concernant l'annexe B.

Par la suite, il pourra se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Intégration

5-1.03 Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée au plan de classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certaines personnes employées, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification. Ces règles doivent respecter les principes suivants :

- a) les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, telles que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification;
- b) les règles doivent préciser que l'échelon et le taux de traitement de la personne employée sont attribués de la façon suivante :
 - pour le personnel administratif et technique, l'échelon attribué est celui dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement détenu par la personne employée avant son intégration et le taux de traitement attribué est celui correspondant à cet échelon;
 - si le taux de traitement détenu par la personne employée avant son intégration est supérieur au taux de traitement maximal de la classe d'emploi où il doit être intégré, le maintien de ce taux de traitement et l'attribution du dernier échelon.
- c) les règles doivent prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de la personne employée et le versement du rappel de traitement sont effectués.

À défaut pour l'employeur et le syndicat d'avoir pu convenir d'une entente sur les règles d'intégration, l'employeur peut fixer ces règles et les transmettre au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au présent article ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, déposer un grief selon la procédure prévue à la section 3-1.00. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

5-1.04 L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et la personne employée est avisée de sa classe d'emploi, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

La personne employée régulière qui, à la suite d'un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emploi comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe d'emploi à laquelle elle appartenait, conserve son traitement et est considérée hors échelle en vertu de l'article 10-2.00.

5-1.05 La classe d'emploi qui a été ou aurait dû être attribuée à une personne employée dans le cadre d'une intégration peut faire l'objet d'une demande de révision dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis de classement.

Cette demande doit être adressée à l'employeur accompagnée du formulaire prévu à cet effet. Il décrit de façon exhaustive et détaillée les diverses tâches exercées par la personne employée, en précisant leur durée et leur fréquence, de même que les responsabilités inhérentes à son emploi.

À la demande de la personne employée, l'employeur fournit la description d'emploi et tout autre document existant permettant la clarification des tâches.

Si la personne employée estime que la réponse de l'employeur n'est pas conforme aux directives ou si elle n'a pas été rendue dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande de révision, la personne employée peut référer sa demande au comité de classification prévu à l'article 5-1.02.

Il a pour fonction d'analyser les demandes de révision et leur conformité à la procédure ainsi que de faire des recommandations à l'employeur.

Tous les éléments que la personne employée et l'employeur estiment pertinents au dossier doivent être présentés au comité. Le comité dispose d'au plus trente (30) jours pour soumettre ses recommandations par écrit à l'employeur. Ces recommandations peuvent être communes ou non.

L'employeur rend ensuite sa décision. Si la personne employée estime que cette décision ne respecte pas les directives, elle peut, dans les trente (30) jours suivant la soumission des recommandations du comité, faire un appel de classement qui sera déposé en suivant la procédure de grief prévue à la section 3-1.00.

5-1.06 Révision des échelles de traitement

- a) Lors de la création d'une nouvelle classe d'emploi ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur fixe, dans l'un ou l'autre de ces cas, l'échelle de traitement ou le taux unique de traitement selon une méthode d'évaluation convenue entre les parties;
- b) Si le syndicat croit que l'échelle de traitement approuvée par l'employeur n'a pas été fixée conformément au paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception de cette échelle de traitement, présenter un grief selon la procédure prévue à la section 3-1.00.

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

- c) Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'une personne employée prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'approbation de la nouvelle échelle par l'employeur.

Classement

5-1.07 Chaque personne employée se voit attribuer un corps d'emploi et une classe d'emploi conformément au plan de classification prévu à l'annexe B lors de son engagement.

Le taux de traitement d'une nouvelle personne employée est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience pertinente conformément à la directive ou la procédure en vigueur.

La personne employée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement et/ou de son échelon, le cas échéant.

L'employeur remet à la personne employée une description écrite de son emploi et rend accessibles à la personne employée les informations, les directives d'usage, de même que la documentation qu'il considère nécessaire à l'accomplissement de son travail.

5-1.08 La personne employée qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la directive ou la procédure concernant la rémunération en vigueur à l'ITHQ peut demander d'obtenir les données ayant servi à établir son taux de traitement, dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emploi, la personne employée fait sa demande à l'employeur.

Ce dernier transmet les données dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

5-1.09 La personne employée est appelée à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emploi à laquelle elle appartient, sauf lorsqu'il y a remplacement temporaire ou désignation à titre provisoire.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

5-1.10 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière de la façon suivante :

- Les dispositions de l'article 5-1.01 et des articles 5-1.03 à 5-1.08 s'appliquent à la personne employée saisonnière sur liste de rappel ou à la personne employée occasionnelle qui était sous contrat à titre de personne employée occasionnelle, au cours de la période visée par l'intégration ou pour une partie de celle-ci;
- Les dispositions de l'article 5-1.02 et de l'article 5-1.04 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle ou saisonnière.

5-1.11 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et aux stagiaires.

5-2.00 APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION

5-2.01 L'appréciation de la contribution de la personne employée est une rétroaction par la ou le gestionnaire, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience. Les modalités d'application sont prévues à la procédure en vigueur.

L'évaluation du rendement de la personne employée permet à sa ou son gestionnaire de renseigner la personne employée sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

5-2.02 Sous réserve des dispositions de l'article 5-3.01 concernant l'appréciation de la contribution de la personne employée en probation, l'appréciation de la contribution de la personne employée s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance.

À défaut de se conformer au paragraphe précédent, l'appréciation de la contribution est considérée satisfaisante.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date indiquée ci-dessus l'appréciation de la contribution 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 la personne employée est absente du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de trente (30) jours suivant le retour au travail de la personne employée. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la période d'emploi de la personne employée est terminée, ce délai n'est pas prolongé.

La personne employée qui s'est absentée durant six (6) mois ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, durant l'année en cause, n'est pas obligatoirement soumise au processus d'appréciation de la contribution.

Dans le cas d'une personne employée en probation, l'appréciation de la contribution doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période de probation. Dans la mesure du possible, l'appréciation de la contribution doit s'effectuer à la mi-probation et à la fin de celle-ci.

5-2.03 L'appréciation de la contribution est faite au moyen d'un formulaire conçu par l'employeur. Après la signature de la présente convention collective, tout nouveau formulaire est déposé au comité de relations de travail pour consultation.

Le formulaire est dûment signé par la ou le gestionnaire de la personne employée qui en reçoit une copie. Sur réception de cette copie, la personne employée signe l'original pour attester qu'elle en a reçu copie. La personne employée qui refuse de signer l'original de son formulaire est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle sa ou son gestionnaire la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été remise ou 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 doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne employée régulière ou en probation et sa ou son gestionnaire, ou sa ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

De plus, le cas échéant, la ou le gestionnaire doit tenir compte des commentaires et des avis des personnes professionnelles de son équipe qui exercent une supervision fonctionnelle sur des membres de son équipe.

L'échange prévu à l'alinéa précédent doit également avoir lieu, dans la mesure du possible, pour la personne employée saisonnière ou occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus.

5-2.04 À compter de la date de réception de sa copie, la personne employée dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à sa ou son gestionnaire en personne ou par courriel, ses commentaires sur l'appréciation de la contribution, lesquels sont réputés faire partie intégrante de l'original du formulaire conservé au dossier de la personne employée.

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

Le délai de soumission des commentaires pour la personne employée qui doit s'absenter pour un motif autorisé par l'employeur pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs est suspendu pour la durée de cette absence.

5-2.05 Le contenu de l'appréciation de la contribution ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

5-2.06 La personne employée doit, à la demande de l'employeur, lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'appréciation de la contribution des personnes employées qu'elle est appelée à initier, entraîner ou coordonner.

Personnes employées étudiantes ou stagiaires

5-2.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et stagiaires.

5-3.00 STATUTS RÉGULIERS ET EN PROBATION

5-3.01 Pour obtenir son statut régulier, une personne employée doit d'abord compléter une période de probation équivalente à douze (12) mois d'ancienneté sur un emploi régulier.

Toute absence de plus de trois (3) mois prolonge d'autant la période de probation.

À la mi-probation, l'employeur rencontre la personne employée pour faire le point, lui rappeler le niveau de satisfaction attendu sur l'emploi et identifier, s'il y a lieu, les correctifs qu'elle devrait apporter pour s'ajuster aux attentes de l'organisation.

5-3.02 Lorsque la période de probation est complétée, l'employeur procède à l'appréciation de la contribution de la personne employée et lui signifie la confirmation de son statut régulier ou l'avis de la fin de sa période d'emploi, par écrit, avec copie au syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période de probation. Si l'appréciation de la contribution est positive ou si l'employeur ne respecte pas ce délai, la personne employée obtient son statut régulier à la date à laquelle la période de probation a été complétée.

Fin d'emploi d'une personne employée en probation

5-3.03 Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en probation au cours ou à la fin de la période de probation prévue à l'article 5-3.01, il doit lui donner un avis écrit de cette décision en respectant les délais de l'avis de cessation d'emploi prévu à la *Loi sur les normes du travail*. Une copie de l'avis est remise au syndicat.

5-3.04 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 5-3.02 interrompt, à compter de sa date de transmission, la période d'emploi continue mentionnée à l'article 5-3.01.

5-3.05 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en probation au cours ou à la fin de la période de probation prévue à l'article 5-3.01, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si les motifs invoqués sont arbitraires, discriminatoires ou abusifs.

5-3.06 Le nom de la personne employée saisonnière nommée sur un emploi saisonnier-régulier qui est mis à pied pour manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00 au cours de la période de probation prévue à l'article 5-3.01 est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 5-4.00, et ce, uniquement si cette personne répondait déjà aux critères prévus à cette même section avant sa nomination.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

5-3.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes occasionnelles, saisonnières-occasionnelles, étudiantes et stagiaires.

5-4.00 STATUTS OCCASIONNEL ET SAISONNIER

Dispositions générales

Période d'essai

5-4.01 La personne employée occasionnelle doit, pour être maintenue en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de douze (12) 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.

Préavis

5-4.02 L'employeur doit donner à la personne employée occasionnelle 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.

Création et mise à jour des listes de rappel des personnes employées saisonnières

Établissement des listes

5-4.03 Les listes de rappel des personnes employées saisonnières en vigueur à la date de signature de la présente convention collective demeurent en vigueur.

Les listes de rappel des personnes employées saisonnières sont établies par classe d'emploi et par unité administrative; elles doivent indiquer le rang de chaque personne employée et leur statut (saisonnier-régulier, saisonnier en probation ou saisonnier-occasionnel). L'employeur inscrit sur celles-ci, à titre indicatif, la période prévue d'emploi.

Détermination du rang

5-4.04 Une fois déterminé, le rang qu'occupe une personne employée ne peut être modifié que si l'un des événements suivants survient :

- retrait du nom d'une personne employée conformément aux dispositions des articles 5-4.06, 5-4.07 ou 5-4.14; dans un tel cas, les autres personnes employées conservent leur position relative dans la liste de rappel;
- modifications à la liste de rappel résultant de l'application de l'article 5-4.06 ou 5-4.07.

5-4.05 Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel de personnes employées saisonnières existante ou lorsque l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel de personnes employées saisonnières, le nom de la nouvelle personne employée saisonnière ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 5-4.10 s'ajoute, le cas échéant, à la suite du nom des personnes employées qui y sont déjà inscrites. Si le nom de plusieurs personnes employées 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 elles 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 personnes employées ont accumulé le même nombre de jours, les rangs sont départagés en appliquant la règle décrite au paragraphe-ci-dessous.

Si deux (2) personnes employées ou plus sont ex aequo à la suite de l'application de la règle prévue au paragraphe précédent, les rangs sont départagés par un tirage au sort en présence de deux membres du comité de relations de travail (un membre de la partie syndicale et un membre de la partie patronale).

5-4.06 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'une personne employée sur une autre liste de rappel de personnes employées saisonnières que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'elle possède les qualifications requises. Dans un tel cas, le nom de la personne employée est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel de personnes employées saisonnières.

5-4.07 Des listes de rappel de personnes employées saisonnières distinctes sont établies selon qu'il s'agit d'emplois à temps complet ou d'emplois à temps partiel. Lorsque l'employeur décide de modifier des emplois à temps complet en des emplois à temps partiel, ces emplois sont offerts en priorité aux personnes employées saisonnières dont le nom est inscrit sur la liste de rappel des personnes employées à temps complet. Le nom de la personne employée qui accepte de remplir un emploi ainsi modifié est rayé de la liste de rappel des personnes employées à temps complet et inscrit sur une liste de rappel de personnes employées à temps partiel et son rang est établi selon la durée de son ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de l'inscription de son nom sur la liste des personnes employées à temps partiel.

Mises à jour des listes

5-4.08 Entre le 30 juin et le 5 juillet de chaque année, l'employeur met à jour les listes de rappel des personnes employées saisonnières en vigueur, les affiche dans chaque lieu concerné et transmet au syndicat une (1) copie de ces listes mises à jour.

5-4.09 La personne employée saisonnière peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom pour un motif autre que celui prévu à l'article 5-4.10 ou la modification de son rang dans la liste de rappel depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement de griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.

Acquisition du droit de rappel

5-4.10 Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 5-4.08, le nom d'une personne employée occasionnelle est inscrit sur une liste de rappel des personnes employées saisonnières si les deux (2) conditions suivantes sont remplies :

- a) avoir été à l'emploi pendant une période d'au moins six (6) mois, au cours de laquelle la personne employée a accumulé, dans le cadre de son horaire normal, un minimum de cent-vingt (120) jours de travail effectif dans un même emploi qui chaque année financière doit être occupé pour une durée d'au moins six (6) mois;
- b) avoir fait l'objet d'une appréciation de la contribution positive; cette appréciation de la contribution est faite conformément à la section 5-2.00. Une copie de cette appréciation de la contribution est remise à la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi. La personne employée est considérée avoir fait l'objet d'une appréciation de la contribution positive si l'appréciation de la contribution ne lui a pas été remise dans le délai imparti. Le contenu d'une appréciation de la contribution ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief;

- c) le nom de la personne employée est inscrit sur la liste de rappel des personnes employées saisonnières visées par l'emploi occupé; le cas échéant, l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel de personnes employées saisonnières;
- d) la personne employée n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut de personne employée saisonnière qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom doit être inscrit; seule la personne employée 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;
- e) 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

5-4.11 L'emploi saisonnier est confié à la personne employée saisonnière inscrite sur la liste de rappel des personnes employées visées, selon son rang, à la condition que cette personne employée soit classée et qualifiée pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à une personne employée en probation ou régulière. Malgré la définition d'emploi saisonnier prévu au paragraphe g) de l'article 1-1.01, cet emploi peut être d'une durée inférieure à trois (3) mois consécutifs.

Lorsque l'employeur procède au rappel ou à la mise à pied des personnes employées saisonnières, il doit le faire par classe d'emploi, unité administrative, ou suivant les critères particuliers applicables selon l'ordre de priorité suivant :

- au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, toutefois, les personnes employées saisonnières ayant un statut régulier doivent être rappelées en premier, suivi des personnes employées en probation puis des personnes employées saisonnières ayant un statut d'occasionnel;
- 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 5-4.02, peut survenir en tout temps avant l'expiration de la période prévue d'emploi.

5-4.12 Lors du rappel, l'employeur avise la personne employée au moins dix (10) jours avant la date à laquelle la personne employée saisonnière doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger de la personne employée qu'elle indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant l'avis de rappel, qu'elle accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la personne employée saisonnière n'est pas tenue de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

5-4.13 Les modifications résultant du règlement, par entente ou à la suite d'une décision arbitrale, d'un grief concernant le rang d'une personne employée saisonnière 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

5-4.14 La personne employée saisonnière perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- démission, congédiement administratif ou disciplinaire, retraite;
- interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel des personnes employées saisonnières pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs;
- à la suite de la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus à l'article 5-4.12, défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée lors de l'avis de rappel prévu à l'article 5-4.12, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes et stagiaires

5-4.15 Les dispositions des articles 5-4.01 et 5-4.02 s'appliquent à la personne employée occasionnelle.

5-4.16 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée saisonnière-régulière, personne employée saisonnière occasionnelle et personne employée saisonnière en période de probation.

5-4.17 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire.

5-5.00 ANCIENNETÉ

5-5.01 Sans restreindre la portée des articles 5-5.03, 5-5.04 et 5-5.05, l'ancienneté de la personne employée est constituée de la façon prévue ci-après.

- a) Pour la personne employée en période de probation ou régulière nommée avant la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
 - de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
 - de sa période d'emploi à titre de personne d'employée en période de probation ou régulière postérieure à la date de signature de la présente convention collective.
- b) Pour la personne employée en période de probation ou régulière nommée après la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
 - de sa période d'emploi à titre de personne employée en période de probation ou régulière depuis sa dernière nomination sur un emploi régulier; et
 - le cas échéant, de son ancienneté accumulée et détenue en référence à ses périodes d'emploi occupées à titre de personne employée occasionnelle ou saisonnière, excluant les périodes de mise à pied, et ce, à sa date de nomination à titre de personne employée en période de probation.

Malgré ce qui précède, aux fins de l'acquisition du statut régulier et de la stabilité d'emploi prévu à la section 5-3.00 et au chapitre 6-0.00, les périodes d'emploi occupées à titre de personne employée occasionnelle ou saisonnière occasionnelle sont exclues.
- c) Pour la personne employée occasionnelle ou saisonnière occasionnelle, l'ancienneté est constituée :
 - son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
 - de ses périodes d'emploi à titre de personne employée occasionnelle ou saisonnière, 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 à quatre décimales près.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à 1826,3 heures, pour le personnel administratif et technique et 2021,98 heures pour le personnel de métiers, étant entendu que la personne employée ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

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

5-5.02 L'ancienneté de la personne employée occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les heures prévues à son horaire normal ou à son horaire majoré si la durée hebdomadaire de sa semaine de travail a été modifiée conformément à l'article 8-1.05.

5-5.03 La personne employée en période de probation mise à pied inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 5-3.06 cesse d'accumuler de l'ancienneté et ne continue à l'accumuler que lorsqu'elle est rappelée au travail en vertu de cette liste à titre de personne employée en période de probation ou qu'elle fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel en vertu de la section 5-4.00.

Perte d'ancienneté

5-5.04 La personne employée en période de probation ou régulière perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

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

Toutefois, cette perte d'ancienneté ne s'applique pas à la personne employée en période de probation dont l'emploi a pris fin au cours de la période de probation, mais dont le nom a été remplacé sur une liste de rappel de personnes employées saisonnières en application de l'article 5-4.07.

Malgré le premier alinéa, la personne employée en période de probation dont l'emploi a pris fin pendant la période de probation pour manque de travail ou pour assurer la stabilité d'emploi d'une personne employée régulière ayant la stabilité d'emploi recouvre son ancienneté si elle accède à un autre emploi dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

5-5.05 La personne employée occasionnelle ou saisonnière occasionnelle perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

Dispositions générales

5-5.06 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-5.07 À l'expiration de son emploi, la personne employée peut exiger que l'employeur lui remette une lettre de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses attributions. La lettre ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de la personne employée.

5-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE

5-6.01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi 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 la personne employée en période de probation ou régulière, à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emploi.

Malgré l'alinéa précédent, la personne employée en période de probation ou régulière ne peut se voir refuser un avancement d'échelon au seul motif qu'elle n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emploi, si cette situation découle de son accession à une nouvelle classe d'emploi de la catégorie des emplois du personnel administratif ou technique par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation.

Détermination d'une date anniversaire d'avancement d'échelon pour la personne employée sur un emploi à temps complet

5-6.02 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par la personne employée en période de probation ou régulière à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de même que la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon déterminée en application de la présente section ne peuvent être modifiées sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de la personne employée en période de probation embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sur un emploi à temps complet est la date anniversaire (jours et mois) de sa nomination.

Admissibilité à un avancement d'échelon – personnel administratif et technique

5-6.03 Malgré les dispositions qui précèdent, toute personne employée, y compris la personne employée en congé de préretraite, qui, au cours de la période de référence qui précède immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absentée durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne employée en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, la personne employée en congé en vertu des droits parentaux prévus aux articles 9-1.08, 9-1.12, 9-1.22 ou 9-1.23, 9-1.24, 9-1.25, 9-1.30 ou 9-1.31 et 9-1.37, la personne employée en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-1.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que toute personne employée libérée en vertu de la section 2-4.00 ou des articles 5-1.02 et 7-2.01, n'est pas considérée comme absente du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures ou, pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-1.01, 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.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

5-6.04 Les dispositions des articles 5-6.01 à 5-6.03 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle, saisonnière, l'étudiante ou la stagiaire.

5-6.05 Pour le personnel administratif et technique, la personne employée occasionnelle ou saisonnière est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé sur rendement satisfaisant, lorsqu'elle satisfait aux deux (2) conditions suivantes :

- avoir reçu son traitement pendant 1826,3 heures ouvrables rémunérées à taux normal, au même échelon de sa classe d'emploi. Toutefois, pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-1.01, 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'emploi.

Aux fins du présent article, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-6.06 Aux fins de l'article 5-6.05, la personne employée occasionnelle ou saisonnière est considérée avoir reçu son traitement lors d'une absence autorisée pour l'un des motifs suivants :

- activités syndicales prévues aux articles 2-4.01 et 2-4.03;
- congé de maternité et ses prolongations prévues aux articles 9-1.08 et 9-1.12;
- congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 9-1.22 et 9-1.23;
- congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-1.24;
- congé de paternité prévu à l'article 9-1.25;
- congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 9-1.30, 9-1.31 et 9-1.37;
- congés parentaux prévus à l'article 9-1.38, 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'intention numéro 1 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures par année.

5-6.07 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.

5-6.08 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire. Toutefois, la personne étudiante ou stagiaire appariée à un rangement entre 12 à 16 et qui ne répondait pas aux exigences de l'emploi à l'embauche (donc qui recevait l'échelon 90) se voit attribuer l'échelon 91 après avoir accumulé :

- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi administratif ou technique : 1826,3 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré;
- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi de métiers : 2021,98 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré.

5-7.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Processus de dotation

5-7.01 L'employeur est responsable de la dotation de ses emplois conformément aux principes directeurs prévus à sa *Procédure de dotation*.

5-7.02 L'employeur consulte le syndicat lorsqu'il modifie la *Procédure de dotation*.

Promotion

5-7.03 La promotion signifie l'accession d'une personne employée à une classe d'emploi d'un niveau de mobilité supérieur à celui de la classe d'emploi à laquelle elle appartient.

5-7.04 La personne employée, qui est nommée à la suite d'un processus de sélection à une classe d'emploi de la catégorie supérieure et que l'accession à cette classe constitue pour elle une promotion au sens du présent article, voit son taux de traitement majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa correspond à l'un des taux de traitement prévus à l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, la personne employée se voit attribuer l'échelon correspondant.

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

5-7.05 La personne employée appelée à siéger comme membre d'un comité de sélection relié à la promotion ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé sa ou son gestionnaire.

5-7.06 La personne employée qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation ou la promotion a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité.

Remplacement temporaire et désignation à titre provisoire

5-7.07 La personne employée est appelée à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emploi à laquelle elle appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, de façon principale et habituelle, les attributions d'un emploi de cheffe ou chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue à la directive de classification applicable.

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

5-7.08 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant une personne employée régulière appartenant préférablement à une classe d'emploi d'un niveau de mobilité égal ou supérieur à l'emploi à combler.

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

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes et stagiaires

5-7.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle et saisonnière à l'exception des dispositions de l'article 5-7.07.

5-7.10 Pour les personnes étudiantes et stagiaires, la présente section ne s'applique pas et la *Directive sur les emplois étudiants et stages rémunérés à l'ITHQ* s'applique et l'employeur est responsable de la dotation de ces emplois.

5-8.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

5-8.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des personnes employées et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

5-8.02 Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique ou de la procédure de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

5-8.03 L'employeur établit et administre son plan de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques, procédures et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

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

5-8.04 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-8.01, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00 dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

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

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

5-8.05 La nature des activités de développement suivies par la personne employée ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces activités sont consignés au dossier de la personne employée.

5-8.06 Lorsque la personne employée est requise par l'employeur de participer à une activité de développement à l'extérieur de l'ITHQ, la distribution des heures des cours et des activités

inhérentes constitue la journée normale de travail de la personne employée si leur durée quotidienne correspond à six (6) heures ou plus.

Malgré ce qui précède, seules les heures de cours, les heures des activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures de la journée normale ou de la semaine normale de travail de la personne employée 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 la personne employée lors d'une activité de développement requise par l'employeur à son lieu de travail, si ces heures sont en sus du nombre d'heures de la semaine normale ou de la journée normale de travail de la personne employée.

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

Pour le personnel de métiers, aux fins de l'application des alinéas qui précèdent, pour la personne employée à temps partiel, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui sont en sus de sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) dans une même journée ou en sus de trente-huit heures et trois quarts ($38\frac{3}{4}$) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Lorsque la personne employée participe à une activité de développement 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 la personne employée et ne peut donner ouverture aux heures supplémentaires prévues à la section 10-4.00.

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

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

5-8.07 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière pour les périodes effectivement travaillées.

Toutefois, les dispositions du deuxième alinéa de l'article 5-8.03 concernant la détermination de l'enveloppe minimale ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle ou saisonnière.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire.

CHAPITRE 6-0.00

STABILITÉ D'EMPLOI

6-1.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

Principes généraux

6-1.01 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux personnes employées régulières.

6-1.02 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et même d'accroître l'efficacité de l'organisation et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

De même, sous réserve du droit de l'employeur de congédier une personne employée pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi étant toutefois entendu que conformément aux stipulations du présent chapitre, il est possible qu'une personne employée soit mise à pied ou licenciée pour manque de travail.

6-2.00 PROCESSUS DE MISE À PIED ET DE LICENCIEMENT

Événements déclencheurs

6-2.01 L'employeur peut mettre à pied ou licencier une personne employée lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :

- a) lors de l'introduction de changements techniques et/ou technologiques qui auraient pour effet d'entraîner des mises à pied ou des licenciements;
- b) lors d'un changement apporté à la structure administrative qui aurait pour effet d'entraîner des mises à pied ou des licenciements;
- c) lors d'une cession² ou d'une fermeture des activités de l'ITHQ, lesquelles peuvent être totales ou partielles;
- d) lorsque survient un surplus de personnes employées régulières, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois réguliers disponibles pour une classe d'emploi devient inférieur au nombre de personnes employées régulières de cette classe d'emploi dans une même unité administrative.

² En cas de cession partielle ou totale, se référer à la section 6-4.00.

6-2.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage la mise à pied ou le licenciement d'une personne employée régulière, il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail dans un délai d'au moins trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la mise à pied ou du licenciement pour lui permettre de formuler ses recommandations.

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.

La consultation porte notamment sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, le nombre de personnes employées affectées et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

Identification des personnes employées visées

6-2.03 Dans le cas des événements prévus à l'article précédent, les personnes employées visées sont celles touchées par l'événement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des personnes employées qui sont touchées par un des événements cités à l'article précédent, et afin d'identifier les personnes employées visées, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté des personnes employées.

Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs personnes employées aux fins de déterminer lesquelles sont touchées par l'événement, les personnes employées visées sont celles ayant le moins d'ancienneté sous réserve que les autres personnes employées possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences de l'emploi.

Préavis

6-2.04 À moins d'urgence ou de force majeure, l'employeur transmet à la personne employée visée susceptible d'être mise à pied, licenciée ou cédée un préavis écrit de trente (30) jours avant la date prévue de sa mise à pied, du licenciement ou de la cession. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat.

Possibilité de supplantation

6-2.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à l'article précédent, la personne employée régulière dont l'emploi est déclaré en surplus ou dont l'emploi a été aboli bénéficie des dispositions suivantes :

- a) elle peut supplanter la personne employée régulière ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi et dans son unité administrative;
- b) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, elle peut déplacer une personne employée occasionnelle ou saisonnière dans sa classe d'emploi. Dans ce cas, elle est réputée avoir été mise à pied et son nom est inscrit sur la liste de disponibilité prévue à l'article 6-3.00, dans la classe d'emploi qu'elle occupait.

6-2.06 Dans tous les cas, les supplantations s'effectuent sous réserve que la personne employée ait les qualifications requises, réponde aux exigences de l'emploi et qu'elle possède plus d'ancienneté que la personne employée qu'elle supplane.

Nonobstant ce qui précède, une personne employée à temps partiel ne peut en aucun cas supplanter une personne employée à temps complet.

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

Une personne employée à temps complet ne peut être tenue d'accepter un emploi à temps partiel.

Licenciement d'une personne employée régulière ayant la stabilité d'emploi

6-2.07 À l'expiration de la période de préavis prévue par l'article 6-2.04, la personne employée qui ne peut ou qui ne désire pas se prévaloir de l'une des dispositions prévues à l'article 6-2.05 est déclarée en surplus. Cette personne employée bénéficie alors d'une période dite de stabilité d'emploi de soixante (60) jours supplémentaires. Pour la personne employée régulière à temps partiel, cette période de stabilité est sur la base de la moyenne des heures travaillées dans la dernière année.

6-2.08 La personne employée en surplus ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté dans un emploi régulier, à la fin des soixante (60) jours de stabilité d'emploi prévu à l'article 6-2.07, peut à son choix :

- a) demander une indemnité de départ équivalant à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement, excluant les soixante (60) jours de stabilité d'emploi prévu à l'article 6-2.07; ou
- b) faire inscrire son nom sur la liste de disponibilité prévue à l'article 6-3.00, pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Licenciement d'une personne employée régulière n'ayant pas la stabilité d'emploi

6-2.09 Malgré ce qui précède, la personne employée en surplus ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté verra son nom inscrit sur la liste de disponibilité prévue au paragraphe b) du présent article. Toutefois, les personnes employées régulières ayant la stabilité d'emploi seront rappelées de façon prioritaire.

Mise à pied d'une personne employée régulière

6-2.10 La personne employée régulière mise à pied verra son nom inscrit sur la liste de disponibilité après la période de préavis et de stabilité d'emploi.

Utilisation provisoire des personnes employées

6-2.11 Pendant la période de préavis et de stabilité d'emploi, l'employeur peut affecter la personne employée à tout autre emploi pour autant qu'elle soit qualifiée pour en exercer les attributions et celle-ci reçoit le traitement qui lui était versé avant l'application des présentes dispositions.

6-3.00 LISTE DE DISPONIBILITÉ

6-3.01 La liste de disponibilité est établie par classe d'emploi. Elle indique l'ancienneté et la date de la mise à pied ou de licenciement.

Le rang de chaque personne employée sur une liste de rappel est déterminé par l'ancienneté, si plusieurs personnes employées ont la même ancienneté, la date de mise à pied ou de licenciement prévaut, si la date de mise à pied est la même, un tirage au sort est réalisé en présence de deux (2) membres du comité de relations de travail (l'un représentant la partie syndicale et l'autre, la partie patronale).

6-3.02 Tout emploi vacant que l'employeur décide de combler doit être confié à la personne employée inscrite sur une liste de disponibilité pour autant que cette personne employée soit dans la même classe d'emploi, possède les qualifications requises et réponde aux exigences de l'emploi.

6-3.03 L'employeur transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle la personne employée doit se présenter au travail et en remet une copie au syndicat.

6-3.04 La personne employée doit indiquer par écrit dans un délai de sept (7) jours suivant l'envoi de l'avis de rappel si elle accepte de se présenter au travail à la date prévue dans l'avis. À défaut, l'employeur peut rappeler au travail la personne employée suivante sur la liste de disponibilité.

6-3.05 Le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis, même pour une personne employée qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi aux fins de l'article 6-3.04. Dans ce cas, la personne employée perd son lien d'emploi avec l'employeur et son nom est retiré de la liste de disponibilité.

6-3.06 La personne employée rappelée au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

6-3.07 Pour fins de rappel, les personnes employées sur la liste sont rappelées pour un emploi de la classe d'emploi à laquelle elles appartiennent selon l'ordre établi de la liste de disponibilité.

6-3.08 Aux fins de calcul de l'ancienneté, la personne employée rappelée au travail en application du présent article se voit créditer l'ancienneté qu'elle avait accumulée à la date de sa mise à pied ou de licenciement. La période pendant laquelle elle a été sur la liste de disponibilité n'est cependant pas comptabilisée aux fins du présent article.

Il est entendu que la personne employée ainsi rappelée doit satisfaire aux exigences de l'emploi et posséder les qualifications et compétences requises.

6-3.09 La personne employée sur liste de disponibilité prévue à 6-3.00 peut soumettre sa candidature sur un emploi vacant qui constituerait une promotion. Les emplois vacants sont affichés selon la *Procédure de dotation*.

6-3.10 Le nom de la personne employée sur la liste de rappel est rayé de la liste :

- a) si elle refuse une (1) offre d'emploi;
- b) si elle a reçu l'avis de mise à pied ou de licenciement prévu à l'article 6-2.04 depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans avoir été rappelée au travail;
- c) si elle accepte une offre d'emploi à l'ITHQ, même lorsque ce n'est pas dans le cadre du présent article.

La personne employée qui perd son droit de rappel perd son ancienneté.

6-3.11 Les dispositions prévues aux sections 1-1.00, 1-2.00, 3-1.00, 3-2.00, 5-1.00, 5-4.00 et 5-5.04 sont les seules dispositions applicables aux personnes employées mises à pied ou licenciées.

6-3.12 Les jours de congés de maladie accumulés à la réserve de la personne employée mise à pied sont payés, conformément à l'article 9-2.39, lorsque son nom est retiré de la liste de disponibilité.

Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours du retrait de son nom, sur la base du traitement de la personne employée au moment de sa mise à pied ou de son licenciement.

Toutefois, sur demande écrite de la personne employée, l'employeur peut autoriser le paiement des réserves pendant la période de mise à pied.

Personnes employées occasionnelles, étudiantes ou stagiaires

6-3.13 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle, saisonnière-occasionnelle, étudiante ou stagiaire.

6-4.00 CESSION

6-4.01 La personne employée visée par la cession totale ou partielle de son unité administrative est transférée chez son nouvel employeur à compter de la date de la cession de l'unité administrative. Les articles 6-2.05 à 6-3.13 ne s'appliquent pas à elle.

Personnes employées occasionnelles, étudiantes ou stagiaires

6-4.02 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle, saisonnière-occasionnelle, étudiante ou stagiaire.

CHAPITRE 7-0.00

PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-1.00 SOUS-TRAITANCE

7-1.01 L'employeur peut faire appel à de la sous-traitance si cela n'a pas pour effet de causer des mises à pied pour des emplois dans l'unité administrative ou la direction concernée.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant d'octroyer des contrats de sous-traitance à caractère continu de trois (3) mois et plus.

Les contrats déjà accordés à la date de la signature de la convention, leur renouvellement et ceux octroyés pour la construction, la maintenance, l'entretien ou la rénovation des édifices sont toutefois exclus de ce mécanisme.

7-1.02 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.

7-1.03 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 personnes employées peuvent être affectées par cette décision, il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00 pour lui permettre de formuler ses recommandations.

7-1.04 Une personne employée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

7-1.05 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle et saisonnière.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire.

7-2.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

7-2.01 Aux fins de l'entente relative aux comités de santé et de sécurité du travail et au temps de libération alloué aux personnes représentantes en santé et sécurité dans l'exercice de leurs fonctions :

- a) la personne employée membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputée au travail lorsqu'elle assiste aux séances de ce comité ou qu'elle effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

La personne employée visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé sa ou son gestionnaire;
- b) la personne représentante en santé et sécurité peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou si elle est avisée d'un accident décrit à l'article 62 de ladite loi.

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

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

7-2.02 La personne employée visée à l'article 7-1.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue au chapitre 3-1.00.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre les mesures appropriées si la personne employée a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 7-1.01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

7-2.03 L'employeur se conforme à l'obligation de fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (ÉPI) à toutes les personnes employées qui doivent en faire usage, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

7-3.00 UNIFORMES ET VÊTEMENTS SPÉCIAUX

7-3.01 L'employeur fournit gratuitement à ses personnes employées tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

7-3.02 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.

7-3.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des personnes employées, 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.

CHAPITRE 8-0.00

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL

Horaire de travail

8-1.01 Le personnel administratif et technique dont le statut est en probation ou régulier et dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures. Elles sont effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et d'au plus une heure et demie (1 $\frac{1}{2}$).

Le personnel de métiers dont le statut est en probation ou régulier, dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$). Ces heures sont effectuées du lundi au dimanche et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$). Elles sont 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 ($\frac{1}{2}$) et d'au plus une (1) heure.

Cependant, le personnel administratif et technique dont le statut est en probation ou régulier occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures. Il est également assuré d'une période minimale d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque la personne employée en fait la demande.

Le personnel de métiers dont le statut est en probation ou régulier occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quinze heures et demie (15 $\frac{1}{2}$). Il est également assuré d'une période minimale d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque la personne employée en fait la demande.

Les heures de travail de la personne employée dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ou qui est en retraite graduelle ou en préretraite graduelle ou en retraite progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) pour le personnel administratif et technique, et du lundi au dimanche entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h) pour le personnel de métiers.

Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail

8-1.02 Pour le personnel administratif et technique, lorsque le l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des personnes employées d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité de relations de travail prévu à la section 2-6.00.

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 personnes employées concernées 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 personnes employées concernées 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 ledit comité doit se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.

8-1.03 Les régimes d'heures de travail qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, faisaient exception aux dispositions de l'article 8-1.01 demeurent en vigueur.

8-1.04 L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus aux articles 8-1.01 et 8-1.03 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins;
- b) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail;
- c) l'horaire doit correspondre à celui de personnes employées dont la semaine normale de travail excède le nombre d'heures prévu à l'article 8-1.01;
- d) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables;
- e) l'efficacité du service l'exige;
- f) l'atteinte d'un objectif de réduction des coûts.

Le présent article ne peut avoir pour effet de restreindre la semaine garantie prévue à l'article 8-1.01 pour la personne employée en probation ou régulière à temps complet.

8-1.05 L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de la personne employée 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 la personne employée dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ne peut être majorée que dans le cas où la présence de la personne employée est essentielle à la bonne marche du service et qu'elle ne peut être remplacée. Toutefois, à la suite d'une demande de la personne employée et après entente avec l'employeur, la durée hebdomadaire de travail peut être modifiée.

8-1.06 L'employeur avise la personne employée concernée 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 8-1.04 et 8-1.05.

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

Si l'employeur invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe *f)* de l'article 8-1.04, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

La personne employée peut, dans les quinze (15) jours suivant l'annonce d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux articles 8-1.04 et 8-1.05 n'a été respectée.

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

8-1.07 Lorsque la semaine normale de travail de la personne employée, telle qu'elle est prévue aux articles 8-1.01, 8-1.03 et 8-1.05, est régulièrement majorée, cette personne employée est rémunérée à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

La majoration des heures de travail prévues aux articles 8-1.01 et 8-1.03 ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

8-1.08 La personne employée qui travaille sur un quart de travail a droit à une période minimale de trente (30) minutes pour le repas, généralement prise au milieu de la période de travail.

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

8-1.09 La personne employée dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 ½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

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

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

8-1.10 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 8-1.04 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 8-1.01 doivent respecter les conditions suivantes :

- a) La personne employée visée a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, la personne employée a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsqu'intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de la personne employée qui n'est pas sur un cycle déterminé;
- b) Pour le personnel administratif ou technique, aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche;
- c) la personne employée ne peut être soumise 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, la personne employée a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail;

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

La personne employée n'est pas soumise à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine normale de travail.

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

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

Pour la personne employée qui travaille sur un quart de travail, l'heure de début du quart détermine la journée de travail;

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

8-1.11 En règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

- entre 21 h 59 et 1 h 1;
- entre 5 h 59 et 9 h 1;
- entre 13 h 59 et 17 h 1.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

8-1.12 Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle, saisonnière, étudiante ou stagiaire.

Les dispositions de l'article 8-1.06 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période inférieure à un (1) an.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée sur appel, étudiante ou stagiaire.

8-2.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

Congé pour motif jugé valable

8-2.01 Aux fins d'application du présent article, la personne employée doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 8-7.00 ou de la section 9-1.00.

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

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

La réponse doit être signifiée par écrit à la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

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

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par une personne employée régulière 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 (3^e) et au quatrième (4^e) alinéa ne s'appliquent pas. La demande de la personne employée doit être faite par écrit à l'employeur dans un délai raisonnable. L'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-2.05.

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois, accordé en vertu du présent article ou des articles 8-2.02 à 8-2.06, la personne employée peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période de congé.

Congé pour activités professionnelles

8-2.02 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à une personne employée de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

Congé pour études

8-2.03 La personne employée régulière a droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Toute demande de la personne employée doit être faite par écrit à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé ou de son renouvellement.

La réponse doit être signifiée par écrit à la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

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

L'employeur peut accorder une telle absence sans traitement à la personne employée en période de probation occasionnelle ou saisonnière.

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

Congé périodique

8-2.04 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne employée régulière a droit à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant à la personne employée à temps partiel, elle a droit au cours de la même période à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt-huit (28) jours. La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés. L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement à la personne employée en période de probation, occasionnelle ou saisonnière.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à la personne employée au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande.

Congé après sept (7) ans

8-2.05 Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans la personne employée régulière a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

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

La réponse doit être signifiée par écrit à la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de sa demande

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

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

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

Congé pour fonder une entreprise

8-2.06 Sous réserve des règles d'éthiques applicables à l'ITHQ, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne employée régulière de fonder une entreprise.

La personne employée doit formuler sa demande à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

La réponse doit être signifiée par écrit à la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

La personne employée, qui désire mettre fin à ce congé sans traitement avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour.

Modalités générales

8-2.07 Au cours d'une absence sans traitement, la personne employée continue à participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

La personne employée qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour est considérée comme ayant démissionné.

8-2.08 À son retour au travail, la personne employée qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les emplois disponibles, des attributions caractéristiques correspondant à sa classe d'emploi et elle peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

8-2.09 S'il advenait qu'une personne employée obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, l'absence accordée est automatiquement annulée et la personne employée doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé sans traitement à traitement différé

8-2.10 La personne employée régulière ayant cumulé trente-six (36) mois de cotisations au régime de retraite et qui n'est pas à temps réduit ou à temps partiel peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé. Cette demande doit être formulée au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

La réponse doit être signifiée par écrit à la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

8-2.11 L'option privilégiée par la personne employée, conformément à l'article 8-2.40, permet à celle-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, la dernière année ou partie de celle-ci étant prise en congé.

8-2.12 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur qui tient compte notamment du fait que la personne employée ait son nom inscrit sur une liste de personnes employées mises en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

8-2.13 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement.

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

8-2.14 La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

8-2.15 La convention collective s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 8-2.16 à 8-2.41.

8-2.16 La période de congé sans traitement doit se situer à la fin de l'option. Elle doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, la personne employée reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; elle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

8-2.17 Au moment de sa demande, la personne employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 8-2.19, 8-2.22 à 8-2.33, 8-2.36 à 8-2.38.

8-2.18 Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 8-2.40, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

8-2.19 Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 8-2.36 s'appliquent en les adaptant.

8-2.20 La personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

8-2.21 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

8-2.22 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 9-1.00 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, la personne employée peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, elle reçoit le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne employée pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 9-1.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 8-2.19, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

8-2.23 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de la personne employée défini à l'article 10-1.01 et celle-ci doit payer sa prime.

8-2.24 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, la personne employée a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, elle aura droit, si elle est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-2.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option.

Elle bénéficie des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-2.16 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide.

8-2.25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et la personne employée bénéficie des avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-2.16 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La participante encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-2.16.

8-2.26 Aux fins de l'assurance traitement, la personne employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-2.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la personne employée bénéficie des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-2.16 et la période de congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité ;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-2.16.

8-2.27 La personne employée est traitée tel que prévu aux articles 8-2.24 à 8-2.26 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 8-2.19, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée.

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

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

8-2.28 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.

8-2.29 La personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

8-2.30 Aux fins de l'application de la section 9-3.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8-2.31 Aux fins de l'application de la section 9-3.00, la personne employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

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

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

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

8-2.32 Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée tel que prévu aux articles 8-2.30 et 8-2.31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par la personne employée cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

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

8-2.33 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

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

8-2.34 Aux fins des régimes de retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 8-2.10 à 8-2.40.

8-2.35 Aux fins de l'application des sections 10-1.00 et 10-2.00, la personne employée n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

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

8-2.36 La personne employée qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

- a) la personne employée doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 8-2.39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;
- b) la personne employée est remboursée sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou la personne employée s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :
 - montant reçu par la personne employée durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne employée en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à la personne employée; si le solde obtenu est positif, la personne employée rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur.
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne employée peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à la personne employée si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.

8-2.37 La participation à l'option choisie par la personne employée est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8-2.39 si la personne employée a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

8-2.38 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

8-2.39 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que la personne employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

Malgré l'article 10-5.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne employée et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

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

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

8-2.40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à une personne employée selon la durée du congé et l'option choisie.

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

8-2.41 Les articles 8-2.10 à 8-2.40 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive, retraite graduelle et retraite

8-2.42 La personne employée peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur et du respect du préavis du présent article. Cette retraite est caractérisée par le fait que la personne employée, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à la personne employée à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et technique et quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel de métiers. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de la personne employée devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

La personne employée peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.

La personne employée qui souhaite se prévaloir d'une entente de retraite progressive, retraite graduelle ou retraite, doit présenter sa demande à sa ou son gestionnaire et à la Direction des ressources humaines au moins trois (3) mois avant le début de l'entente.

La réponse doit être signifiée par écrit à la personne employée au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes et stagiaires

8-2.43 Les dispositions des articles 8-2.05, 8-2.06 et 8-2.10 à 8-2.41 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle, saisonnière, l'étudiant ou le stagiaire.

8-2.44 Les dispositions de l'article 8-2.42 ne s'appliquent pas à la personne employée saisonnière, occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, la personne étudiante ou stagiaire.

8-2.45 L'employeur peut accorder un congé sans traitement, à la personne employée saisonnière qui est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi, 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 la personne employée aurait effectivement travaillé.

8-3.00 CHARGES PUBLIQUES

8-3.01 La personne employée qui est candidate à l'une ou l'autre des fonctions prévues aux paragraphes ci-dessous ou qui occupe l'une de ces fonctions a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction :

- a) mairesse ou maire, conseillère municipale ou 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 la personne employée qui agit, lors d'une élection, à titre de directrice ou directeur du scrutin, directrice adjointe ou directeur adjoint du scrutin, aide de la directrice ou du directeur du scrutin, assistante ou assistant de la directrice adjointe ou du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de vote, personne préposée à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

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

Malgré ce qui précède, la personne employée qui se présente comme candidate à la fonction à temps complet de maire, conseillère municipale ou conseiller municipal ou commissaire d'école a droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection. La personne employée élue est considérée comme étant en absence sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, de huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. Si elle est réélue par la suite, elle doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

8-3.02 La personne employée qui exerce la fonction de pomprière ou pompier volontaire sur une base ponctuelle a le droit de s'absenter de son travail sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction, pourvu que celle-ci ait informé l'employeur des devoirs qui lui incombent

et qu'elle l'avise lorsque, en cas d'appel, elle doit quitter précipitamment son travail ou ne peut s'y présenter.

8-3.03 Malgré les dispositions des articles 8-3.01 et 8-3.02, une personne employée 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.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

8-3.04 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière pour les périodes effectivement travaillées.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire.

8-4.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

8-4.01 La personne employée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme jurée ou juré ou à comparaître comme personne témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, la ou le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

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

8-4.02 La personne employée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ou à comparaître comme personne témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) la personne employée ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) la personne employée appelée à comparaître un jour où elle est normalement en congé reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, la personne employée reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si la personne employée est appelée à comparaître une journée où elle avait obtenu un congé sans traitement;

- c) lorsque la journée où doit comparaître la personne employée à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, cette dernière est rémunérée à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé;
- d) la personne employée appelée à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

8-4.03 La personne employée appelée à comparaître en Cour conformément à l'article 8-4.02 est assujettie aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.

8-4.04 La personne employée appelée à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec ou devant une ou un arbitre dans une cause où elle est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

8-4.05 La personne employée qui, à la suite d'une sommation, agit comme personne témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

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

8-4.06 La présente section ne s'applique pas à la personne employée qui est partie ou personne témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

8-4.07 Les congés accumulés en vertu du paragraphe d) de l'article 8-4.02 sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-4.00.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

8-4.08 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle, saisonnière, étudiante ou stagiaire pour les périodes effectivement travaillées.

8-5.00 VACANCES

8-5.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, la personne employée a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où elle a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

À compter du 31 mars 2025, la table d'accumulation de vacances précédente est remplacée par la suivante :

VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	Moins de 15 ans (20)	15 ans (21)	16 ans (22)	17 ans (23)	18 ans (24)	19 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

Aux fins d'établir le nombre de jours où la personne employée à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et technique, et sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel de métiers.

8-5.02 Pour la personne employée à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 8-5.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour pour le personnel administratif et technique.

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

Pour le personnel de métiers, cet article s'applique en remplaçant sept (7) heures par sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$).

8-5.03 La personne employée en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 10-6.01 de la présente convention collective.

Une fois par année financière, la personne employée 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.

8-5.04 La personne employée en période de probation ou régulière qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi en cours de période de probation, de son congédiement administratif ou disciplinaire, de son décès ou de sa retraite n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.

Elle 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 8-5.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ.

L'ex-personne employée qui, après son départ, se croit lésée par la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00.

8-5.05 Au cours du mois de mars, les personnes employées choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. La personne employée 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, la personne employée peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver une autre personne employée de ses droits. Le choix des personnes employées est toutefois soumis à l’approbation de l’employeur, qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois d’avril, la liste des vacances autorisées est affichée selon l’ordre d’ancienneté, à la vue des personnes employées visées.

8-5.06 Sauf permission expresse de l’employeur d’anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l’année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne employée et sous réserve de l’approbation de l’employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d’une façon continue.

Avec l’approbation de l’employeur, une personne employée peut prendre à même les vacances auxquelles elle a droit, dix (10) jours en jours ou en demi-jours séparés étant entendu que pour chaque demi-jour, l’employeur débite la réserve de vacances de la personne employée de la fraction de jour correspondant à la portion relative de ce demi-jour par rapport à l’horaire quotidien de la personne employée. La personne employée qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa. La personne employée à temps partiel peut prendre la moitié des vacances auxquelles elle 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.

8-5.07 La personne employée qui ne peut prendre ses vacances en raison d’une absence pour invalidité telle qu’elle est définie à l’article 9-2.03 ou d’un congé prévu à la section 9-1.00, 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 8-7.00 survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à la personne employée et cette dernière a 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 la personne employée 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, la personne employée 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. La personne employée doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

8-5.08 Malgré les dispositions du troisième (3^e) alinéa de l'article 8-5.06, si un jour férié et chômé prévu à la section 8-6.00 coïncide avec la période de vacances de la personne employée, celle-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 8-5.05

8-5.09 Lorsque, à la demande de l'employeur, la personne employée consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de la personne employée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

8-5.10 Lorsque la personne employée, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

8-5.11 Sous réserve des articles 8-5.07 et 8-5.09, la personne employée se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

La personne employée qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier (1^{er}) alinéa.

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

Toutefois, au 1^{er} avril qui précède sa préretraite totale ou sa retraite, la personne employée peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés, à la condition d'avoir utilisé un minimum de dix (10) jours de vacances, au cours de l'année financière précédant sa préretraite totale ou sa retraite.

8-5.12 Après approbation de l'employeur, la personne employée peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé.

Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels la personne employée a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-5.04.

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

8-5.13 La personne employée saisonnière ou occasionnelle nommée à titre de personne en période de probation, 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 de personne employée en période de probation s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de sa période d'emploi à titre de personne employée occasionnelle ou saisonnière et sa nomination à titre de personne employée en période de probation. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de vacances peut s'appliquer à la personne employée qui en fait la demande si celles-ci n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

8-5.14 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière que pour les périodes effectivement travaillées et selon les particularités décrites aux articles 8-5.15 à 8-5.18.

8-5.15 Les dispositions des articles 8-5.01 à 8-5.03 et 8-5.05 à 8-5.12 ne s'appliquent qu'à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus.

8-5.16 La personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un an (1) an, la personne employée saisonnière, la personne étudiante ou stagiaire reçoit à chaque paie où des heures sont rémunérées, à l'exclusion des heures supplémentaires rémunérées, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 10-1.01.

8-5.17 Les dispositions de l'article 8-5.04 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle ou saisonnière. Toutefois, pour la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an et plus, les modalités suivantes s'appliquent :

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, s'il y a lieu, 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 8-5.04.

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, 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 8-5.04. Les jours non payés sont versés à la réserve de la personne employée. Malgré ce qui précède, la personne employée 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, une personne employée 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 (3^e) alinéa sont utilisés par la personne employée conformément aux dispositions de la présente section, lors de sa prochaine période d'emploi à titre de personne employée occasionnelle ou saisonnière. À cette fin, la personne employée soumet à l'employeur, pour son approbation, dès son entrée en fonction, les dates auxquelles elle 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 8-5.05.

À défaut pour la personne employée de se voir confier un emploi 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 la personne employée une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés, selon les modalités définies à l'article 8-5.04. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant l'échéance susmentionnée, sur la base du traitement qui était applicable à la personne employée au terme de cette période d'emploi.

8-5.18 L'employeur peut, au besoin, utiliser des jours de vacances à la réserve de la personne employée, à titre de remboursement, si des sommes sont dues par celle-ci au moment de la fin de sa période d'emploi.

8-6.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

8-6.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe E sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

Pour la personne employée qui travaille sur un quart de travail seules les heures travaillées lors d'un jour férié énuméré à l'annexe E, sont rémunérées conformément à la section 8-6.00.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à la personne employée 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 la personne employée revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou un congé prévu au chapitre 9-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

8-6.02 La personne employée qui est requise de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 8-6.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à l'article 8-6.01.

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

8-6.03 La personne employée dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 8-6.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

8-6.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-6.01, une personne employée doit :

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

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

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle la personne employée est assujettie au paragraphe *a)* de l'article 9-2.16, celle-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'elle est assujettie aux paragraphes *b)* ou *c)* de l'article 9-2.16, celle-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

8-6.05 Les dispositions de l'article 8-6.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-4.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

Personnes employées occasionnelles, ou saisonnières, étudiantes ou stagiaires

8-6.06 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière pour les périodes effectivement travaillées. Cependant, aucune mise à pied temporaire ne peut être appliquée à la personne employée dans le seul but d'é luder le paiement des jours fériés.

Malgré ce qui précède, les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle sur appel, la personne étudiante ou stagiaire pendant sa période d'emploi sous réserve des adaptations suivantes :

Le traitement maintenu en vertu de l'article 8-6.01 à l'occasion d'un jour férié et chômé, est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération qu'elle a reçue incluant les pourboires, à l'exclusion des heures supplémentaires et des primes s'il y a lieu, pendant la dernière période de paie précédant le jour férié et ne comportant pas de jour férié.

Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-6.01, la personne employée sur appel, la personne étudiante ou stagiaire doit :

- a)* avoir eu droit à du traitement au cours de la période de paie qui inclut ce jour férié. Cependant, pour les seuls jours fériés de la période des Fêtes, avoir eu droit à du traitement au cours de la période de paie qui précède la veille de Noël.

Toutefois, la personne employée sur appel, la personne étudiante ou stagiaire, qui s'absente sans raison valable la veille ou le lendemain du jour férié, n'a pas droit au maintien de son traitement;

ou
- b)* avoir travaillé ledit jour férié, si la personne employée sur appel, la personne étudiante ou stagiaire en a été requise et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; cette dernière ne peut s'absenter du travail que si elle en a obtenu l'autorisation de sa ou son gestionnaire.

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

Pour la personne employée sur appel embauchée pour une période de plus d'un an, lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle la personne employée est assujettie au paragraphe a) de l'article 9-2.16, celle-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'elle est assujettie aux paragraphes b) ou c) de l'article 9-2.16, celle-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

Le traitement maintenu conformément à ce qui précède ne peut toutefois excéder une moyenne de sept (7) heures pour le personnel administratif ou technique ou de sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour le personnel de métiers, et ce, par jour férié payé au cours des périodes effectivement travaillées de la personne employée visée.

8-7.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou union civile

8-7.01 La personne employée a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a)* son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une de ces journées doit être la journée 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'elle y assiste. La personne employée a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'elle 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.

8-7.02 La personne employée a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de sa personne conjointe, à la condition qu'elle y assiste.

Décès

8-7.03 La personne employée a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) à l'occasion du décès de sa personne conjointe ou de son enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'enfant pour lequel la personne employée exerce une tutelle dative ou a été la dernière personne à exercer la tutelle ou de l'enfant de sa personne conjointe : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans traitement;
- c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
 - i) trois (3) jours ouvrables consécutifs si la personne défunte demeurait au domicile de la personne employée;
 - ii) un (1) jour ouvrable si la personne défunte ne demeurait pas au domicile de la personne employée;
- d) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

L'absence débute au moment décidé par la personne employée, mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

La personne employée qui assiste à des funérailles en lien avec un décès prévu au présent article alors que cet événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence a le droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, si la journée précédant ou suivant l'événement est prévue à son horaire.

Malgré ce qui précède, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé, 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. Cette possibilité s'applique également dans le cas d'un événement pour lequel la durée du congé est d'un (1) seul jour.

Aux fins de l'application des articles 8-7.01 et 8-7.03, on entend par «jours ouvrables», les jours prévus à l'horaire de travail de la personne employée à temps complet. Pour la personne employée dont la semaine est provisoirement réduite, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans

traitement obtenu en application de la convention collective, incluant les jours d'absences résultant d'une adhésion à une préretraite graduelle ou d'une retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

8-7.04 Les dispositions des articles 8-7.01 et 8-7.03 s'appliquent à la personne employée qui occupe un emploi à temps partiel, sous réserve que les absences de plus d'un (1) jour sont constituées de jours consécutifs et non de jours ouvrables consécutifs.

Changement de domicile

8-7.05 La personne employée qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. La personne employée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

8-7.06 La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne employée doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

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

8-7.07 Sans restreindre la portée de l'article 8-7.06 et sous réserve de l'article 8-7.08, la personne employée peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

- a) lorsque sa présence est requise pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa personne conjointe;
- b) lorsque sa présence est requise en raison de son état de santé de sa personne conjointe, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents de l'un de ses petits-enfants ou d'une 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 la personne employée agit comme proche aidante 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 la personne employée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. La personne employée peut s'absenter en heures lorsqu'elle peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

La ou le gestionnaire peut demander à la personne employée, 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.

La personne employée doit aviser sa ou son gestionnaire 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.

8-7.08 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-7.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée.

8-7.09 La personne employée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne employée auprès de qui la personne employée est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne employée peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 8-7.03.

8-7.10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée.

8-7.11 La personne employée qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-7.07, 8-7.09 ou 8-7.10 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence. S'il y a abus de la personne employée ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celle-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

8-7.12 Durant ces congés, la personne employée bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de 9-1.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 9-1.47.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

8-7.13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des personnes employées occasionnelles ou saisonnières, qu'à la personne employée saisonnière ou occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, la personne étudiante ou stagiaire a droit, sur demande présentée à sa ou son gestionnaire, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a)* le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b)* le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de sa personne conjointe : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c)* à l'occasion du décès ou des funérailles de sa personne conjointe, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de sa personne conjointe ainsi que pour l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière personne à exercer la tutelle : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, la personne employée peut s'absenter trois (3) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d)* à l'occasion du décès du père ou de la mère de sa personne conjointe, 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 : un (1) jour sans traitement.

De plus, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, la personne étudiante ou stagiaire a également droit, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 8-7.07 et 8-7.09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-7.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

CHAPITRE 9-0.00

RÉGIMES COLLECTIFS

9-1.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

9-1.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne employée un avantage, monétaire ou autre, dont elle n'aurait pas bénéficié s'elle était restée au travail.

9-1.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

9-1.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

9-1.04 L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

9-1.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

9-1.06 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.

9-1.07 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une personne employée en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

9-1.08 La personne employée enceinte qui est admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 9-1.39 et 9-1.40, doivent être consécutives.

La personne employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-1.39 et 9-1.40, doivent être consécutives.

La personne employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-1.39 et 9-1.40, doivent être consécutives.

La personne employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 9-1.38.

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

9-1.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la personne employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

9-1.10 La personne employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9-1.15, 9-1.18 ou 9-1.19 selon le cas.

La personne employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-2.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 9-1.00.

9-1.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 9-1.08. Si la personne employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9-1.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement. La personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 9-1.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-1.43 pendant les semaines subséquentes.

9-1.13 La personne employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9-1.08 ou 9-1.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 9-2.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

9-1.14 Pour obtenir le congé de maternité, la personne employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

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

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

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au RQAP

9-1.15 La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-1.20 et qui est admissible au RQAP, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

1. en additionnant :
 - a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
 - b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe précédent.
2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

³ La personne employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ Cette formule est utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

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

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

9-1.16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

9-1.17 Le total des montants reçus par la personne employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1^{er} alinéa de l'article 9-1.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 9-1.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

9-1.18 La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-1.20 et qui est admissible au RQAP, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁶ :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante⁷ :
 - 1. en additionnant :
 - i) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq dollars (225 \$);
 - ii) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe précédent.
- 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 traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux-cent-vingt-cinq dollars (225 \$);
 - ii) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe précédent.
 - 2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

⁵ La personne employée absente accumule du service si son absente est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁶ Cette formule est utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

⁷ 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 la personne employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la personne employée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne 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 9-1.16 et 9-1.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-1.19 La personne employée non admissible aux prestations du RQAP, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-1.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :

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

L'article 9-1.17 s'applique à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

9-1.20 Dans les cas visés aux articles 9-1.15, 9-1.18 et 9-1.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne employée admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.
- d) aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de la personne employée tel qu'il est prévu à l'article 10-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu aux articles 8-1.07 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-4.05 et 10-4.06, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention prévues à la section 5-5.00 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 9-1.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne employée à temps partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

9-1.21 La personne employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

9-1.22 La personne employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La personne employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne employée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne employée admissible au RQAP, 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, la personne employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

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 la personne employée enceinte travaillant sur un quart de travail de soir ou de nuit.

Autres congés spéciaux

9-1.23 La personne employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la personne employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, la personne employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de cinq (5)⁸ jours ouvrables. Malgré ce qui précède, la personne à temps partiel ou sur appel a droit à ce congé spécial au prorata des heures travaillées dans les quatre (4) périodes de paie complètes précédant la confirmation de la personne employée de sa grossesse à la Direction des ressources humaines. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

9-1.24 La personne employée⁹ a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne employée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour la cérémonie à l'occasion de la naissance.

⁸ La modification de cet article par rapport à la dernière convention collective entre en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

⁹ La personne employée réfère ici au père ou à la personne dont la conjointe accouche si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

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

Congé de paternité

9-1.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne employée¹⁰ a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-1.39 et 9-1.40, 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, la personne employée 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 8-5.05.

Dans le cas de la personne employée admissible au RQAP 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.

9-1.26 La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-1.43.

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

9-1.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-1.25, la personne employée, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

¹⁰ Pour toute la section du congé de paternité, la personne employée réfère au père ou à la personne dont la conjointe accouche si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-1.15 ou 9-1.18, selon le cas, et les articles 9-1.16 et 9-1.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-1.28 La personne employée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-1.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne employée a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-1.29 L'article 9-1.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-1.27 et 9-1.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-1.30 La personne employée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de 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. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour la cérémonie à l'occasion de la naissance.

9-1.31 La personne employée 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 9-1.39 et 9-1.40, 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 la personne employée est admissible au RQAP 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 la personne employée non admissible au RQAP ni au Régime d'assurance-emploi, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

9-1.32 La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-1.31 en faisant parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige.

La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-1.43.

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

9-1.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-1.31, la personne employée, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-1.15 ou 9-1.18, selon le cas, et les articles 9-1.16 et 9-1.17, s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires

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

9-1.34 La personne employée non admissible aux prestations d'adoption du RQAP 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 9-1.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne employée a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-1.35 L'article 9-1.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-1.33 et 9-1.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-1.36 La personne employée 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 traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

9-1.37 La personne employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La personne employée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de 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 traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 9-1.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

9-1.38 La personne employée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un (1) des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 9-1.08 sous réserve de l'article 9-1.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne employée en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 9-1.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-1.31. 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 9-1.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque la personne employée se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de la personne employée relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par la personne employée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne employée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent

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

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

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

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

- b) La personne employée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne employée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à la personne employée qui adopte l'enfant de sa personne conjointe.

La personne employée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

9-1.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne employée en congé de paternité ou la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 9-1.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

9-1.40 Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 9-1.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 9-1.38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) 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 8-7.09 et 8-7.10.

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. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-1.43.

9-1.41 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 9-1.39 ou 9-1.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 9-1.02.

Avantages

9-1.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 9-1.08, les congés spéciaux prévus aux articles 9-1.22 et 9-1.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-1.24, le congé de paternité prévu à l'article 9-1.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 9-1.30, 9-1.31 ou 9-1.36, la personne employée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

9-1.43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-1.37, la personne employée accumule son ancienneté et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 9-1.38, la personne employée continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, la personne employée accumule son ancienneté aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé.

La personne employée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 9-2.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

9-1.44 L'employeur doit faire parvenir à la personne employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-1.38 ou d'être sujette à l'application de l'article 9-1.13.

La personne employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

9-1.45 La personne employée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 9-1.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 9-1.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-1.38. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné de son emploi.

9-1.46 La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 9-1.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-1.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, elle est présumée avoir démissionné de son emploi.

9-1.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-1.22 ou 9-1.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-1.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-1.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-1.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines, la personne employée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, la personne employée réintègre son emploi ou est affectée à un emploi de sa classe d'emploi.

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

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

9-1.48 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve de la particularité suivante :

- la personne employée saisonnière qui n'a pas encore été rappelée et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus à l'article 9-1.38, doit en aviser l'employeur dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, si elle avait travaillé, elle aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- pour la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an :
 - a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 9-1.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 9-1.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 9-1.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
 - b) le congé de paternité prévu à l'article 9-1.25, sa prolongation prévue à l'article 9-1.26, le congé pour adoption prévu à l'article 9-1.31 et sa prolongation prévue à l'article 9-1.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 9-1.27, 9-1.28, 9-1.33 et 9-1.34 ne s'appliquent pas;
 - c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 9-1.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
 - d) les congés spéciaux prévus à l'article 9-1.23 s'appliquent, toutefois ces congés sont sans traitement;
 - e) les articles 9-1.13, 9-1.29, 9-1.35, 9-1.37 et 9-1.42, à l'exception de l'accumulation de l'ancienneté ne s'appliquent pas;
 - f) l'article 9-1.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.
- pour la personne étudiante ou stagiaire : le présent chapitre ne s'applique pas.

9-2.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

9-2.01 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 la personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9-2.02 La personne employée bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

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

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et technique et sept heures et trois quarts (7¾) pour le personnel de métiers. Toutefois, pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

Définition de l'invalidité

9-2.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

Lorsque la personne employée doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, elle se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de la personne employée, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ou le 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, la personne employée qui ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est tenue de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-2.00 et 9-3.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-5.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

9-2.04 À moins que la personne employée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

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

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

9-2.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par la personne employée elle-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle la personne employée refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

9-2.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

9-2.07 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 la personne employée, 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.

9-2.08 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.

9-2.09 Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat et peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes :

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

9-2.10 Bien que l'employeur ne soit pas preneur, les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 9-2.07, 9-2.08 et du présent article, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux personnes assurées, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises;
2. 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 de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier jour de la période de paie;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle la personne employée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne employée cesse d'être une personne participante;
 - e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne employée concernée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne employée adhère;
 - f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;
 - g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;
 - h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents;
3. lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable 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.

Régime d'assurance vie

9-2.11 La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6400,00 \$).

9-2.12 Le montant mentionné à l'article 9-2.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes employées visées au paragraphe *b)* de l'article 9-2.02, pour les personnes employées saisonnières ainsi que les personnes employées occasionnelles embauchées pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime de base d'assurance maladie

9-2.13 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à toute personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a)* dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa personne conjointe, son enfant à charge ou sa personne à charge :
 - à compter du 1^{er} avril 2025 : quarante dollars (40,00 \$) par mois;
 - après quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention : quatre-vingt-cinq dollars (85,00 \$) par mois.
- b)* dans le cas d'une personne participante assurée seule :
 - à compter du 1^{er} avril 2025 : seize dollars (16,00 \$) par mois.
 - après quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention : trente-six dollars et cinquante (36,50 \$) par mois.
- c)* la contribution de l'employeur ne peut dépasser le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance-maladie de la personne participante assurée.

9-2.14 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais la personne employée peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'elle établisse qu'elle-même, 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.

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

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

9-2.15 La personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement elle était assurée comme 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'elle continue à être assurée comme personne conjointe, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne conjointe, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du paragraphe a), l'assurance prend effet le premier (1^{er}) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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

Régime d'assurance traitement

9-2.16 Sous réserve des dispositions des présentes, la personne employée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

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

Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 9-2.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
- la personne employée conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-2.21 n'ont pas été utilisés.

- b)* À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe *a)*, sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à la personne employée à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

- c)* À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de la personne employée aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes *b)* et *c)* sont ceux prévus à la section 10-1.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-1.07.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-1.00 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 la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-6.00 sont respectées.

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

9-2.17 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 9-2.03, la personne employée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un d'emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, la personne employée reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* de l'article 9-2.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

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

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-2.16.

9-2.18 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne employée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et elle demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie sans perdre de droits ainsi qu'aux cotisations syndicales. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

La personne employée absente pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-2.16, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-5.01. Si la personne employée est absente pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-2.16, elle est réputée absente sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

9-2.19 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 9-2.16 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne employée que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-2.16. 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, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier (1^{er}) alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-2.16 ne s'applique qu'à compter du moment où la personne employée est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, la personne employée rembourse à l'employeur dès qu'elle reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 9-2.16 qui aurait dû être déduite en application du premier (1^{er}) alinéa du présent article.

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

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

9-2.20 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives.

9-2.21 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.

9-2.22 De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

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

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

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de la personne employée doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément à la *Directive de remboursement de dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

9-2.23 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne employée est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi, il en informe le syndicat.

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

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

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

9-2.24 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible. Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

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

9-2.25 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00.

Réserve de congés de maladie

9-2.26 Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à la personne employée dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

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

9-2.27 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert la personne employée sont versés à sa réserve et les jours utilisés en sont soustraits

Pour la personne employée à temps partiel, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à la réserve de la personne employée étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour pour le personnel administratif et technique et sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) pour le personnel de métiers.

9-2.28 Au 30 septembre, si la réserve de la personne employée excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

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

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

Dispositions particulières

9-2.29 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-2.16 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

9-2.30 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

9-2.31 La personne employée qui est absente sans traitement ou suspendue n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-2.16, mais elle conserve, sous réserve de l'article 9-2.28, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

9-2.32 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de la personne employée en période de probation ou régulière

9-2.33 L'employeur paie à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre de personne employée en période de probation au moment de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, la personne employée temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre de personne employée en période de probation et dont on met fin à l'emploi avant qu'elle ait complété sa période de probation reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cette personne employée en période de probation a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'elle a transférés en vertu de l'article 9-2.38.

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

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

9-2.34 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires, qu'à la personne employée saisonnière ou occasionnelle embauchée pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où elle aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 9-2.35 à 9-2.41.

Malgré l'alinéa précédent, l'article 9-2.12 s'applique à la personne employée saisonnière tant qu'elle conserve son droit de rappel.

9-2.35 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-2.02, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins;

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et technique et à sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) pour le personnel de métiers. Toutefois, pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

9-2.36 La personne employée saisonnière nommée à titre de personne employée en période de probation conserve sa réserve de congés de maladie. Il en est de même pour la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, si elle n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne employée occasionnelle et sa nomination à titre de personne en période de probation. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à la personne employée qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

9-2.37 Aux fins du troisième (3^e) aliéna de l'article 9-2.18, les périodes au cours desquelles la personne employée saisonnière reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

9-2.38 La personne employée occasionnelle ou saisonnière mise à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-2.16.

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

9-2.39 Les articles 9-2.28 et 9-2.33 ne s'appliquent pas à la personne employée saisonnière.

Lors de sa mise à pied, si la réserve de congés de maladie de la personne employée saisonnière excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de sa mise à pied.

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

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 de personne employée saisonnière.

9-2-40 Lors de la perte de son droit de rappel, sous réserve de l'article 9-2.36, l'employeur paie à la personne employée saisonnière qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de son départ une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement qui lui était applicable au terme de sa dernière période d'emploi.

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

9-2.41 L'article 9-2.33 ne s'applique pas à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, sous réserve de l'article 9-2.36, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de la fin de sa période d'emploi.

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

Le premier (1^{er}) alinéa ne s'applique pas à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre de personne employée occasionnelle d'un (1) an ou plus, dans la même classe d'emploi. Pour cette dernière, 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 collective, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

9-3.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Sous-section A : Personne employée invalide en attente d'une décision

9-3.01 Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent uniquement à la personne employée invalide au sens de l'article 9-2.16 qui a déposé une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) concernant une lésion qu'elle estime attribuable à son travail au service de l'employeur et pour laquelle la décision d'admissibilité n'a pas été rendue.

La personne employée visée au premier alinéa demeure assujettie à la section 9-2.00 sous réserve des particularités prévues au présent article.

La personne employée invalide qui, temporairement, ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, si elle en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance traitement qui lui sont applicables en vertu des dispositions de l'article 9-2.16, et ce, à compter de la date de sa demande.

L'employeur peut assigner temporairement la personne employée 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 de la personne professionnelle de la santé qui a charge de la personne employée à l'effet que celle-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 sa réadaptation. L'employeur doit transmettre le formulaire dûment complété à la CNESST dès qu'il obtient l'avis de la personne professionnelle de la santé qui a charge de la personne. La personne employée assignée reçoit son salaire pour le temps travaillé et, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* de l'article 9-2.16 si ceux-ci lui sont applicables.

La personne employée dont l'admissibilité de la réclamation est refusée par la CNESST cesse d'être visée par la présente sous-section.

Sous-section B : Personne employée incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle

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

Indemnités et avantages

9-3.02 La personne employée visée à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne employée aurait droit durant cette période. Advenant qu'une décision de la CNESST renverse la décision initiale et exige le remboursement de l'indemnité de remplacement du revenu, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur devra être remboursée.

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 la personne employée n'est plus admissible, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

9-3.03 Aux fins de l'article 9-3.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-1.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu aux articles 8-1.07 pour une semaine régulièrement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au Régime de rentes du Québec, au RQAP au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

9-3.04 La personne employée visée à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputée invalide au sens de l'article 9-2.03 et régie par les dispositions de la section 9-2.00. 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 8-5.01, la personne employée est réputée absente avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-3.02.

b) congés de maladie

aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-2.26, la personne employée est réputée absente avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-3.02.

c) assurance traitement

pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-3.02, la personne employée 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 9-2.16, 9-2.17 et 9-2.19, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) recours

La personne employée qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-2.22 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de la personne employée. De même, lorsque l'employeur exige que la personne employée se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, la personne employée qui ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est tenue de se soumettre en vertu 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 10-5.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

9-3.05 La personne employée visée à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-2.16 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, la personne employée est réintégrée dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle n'avait été absente du travail.

Dispositions générales

9-3.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-1.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité la personne employée visée à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément à la directive concernant l'attribution de la rémunération en vigueur. Toutefois, le taux de traitement que recevait la personne employée avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

9-3.07 La personne employée visée à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, si elle en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-2.16 et 9-2.17, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où elle est réputée invalide au sens de l'article 9-2.03. 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 la personne employée tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-2.22. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de la personne employée, la procédure prévue à l'article 9-2.22 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-5.12, dès qu'à la suite d'une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne employée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-2.16, 9-2.17, 9-2.19, 9-3.02, 9-3.03 et 9-3.04 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 une personne employée et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et ces ajustements ne sont pas effectués si la personne employée a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et la personne employée 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 4-1.08, 4-1.09 et 9-3.05.

9-3.08 La personne employée visée à la présente section appelée à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

9-3.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle, saisonnière, étudiante ou stagiaire de la façon suivante :

- les dispositions des articles 9-3.01, 9-3.02 et 9-3.03 s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière, et ce, pendant les périodes où elle aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions de l'article 9-3.01, s'appliquent à la personne étudiante ou stagiaire, et ce, pendant les périodes où elle aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des articles 9-3.04 concernant les avantages, 9-3.05 concernant le droit de retour au travail, 9-3.07 et 9-3.08 ne s'appliquent qu'à la personne employée saisonnière ou occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où elle aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 9-3.04 s'appliquent à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, la personne étudiante ou stagiaire, et ce, pendant la période où elle aurait effectivement travaillé;
- en application des dispositions de l'article 9-3.05, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, la personne étudiante ou stagiaire est réintégrée dans son emploi si elle redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période où elle aurait effectivement travaillé;
- les dispositions de l'article 9-3.06 ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle, saisonnière, étudiante ou stagiaire;

En sus de ce qui précède, la personne employée occasionnelle ou saisonnière visée à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-6.04, réputée absente avec traitement, et ce, pendant les périodes où elle aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

9-3.10 Lorsque la lésion professionnelle d'une personne employée saisonnière n'est pas consolidée, l'employeur peut la 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 personnes saisonnières situées 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

10-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

10-1.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de la personne employée s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, en incluant les pourboires et les montants forfaitaires.

Pour la personne employée à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par deux cent soixante virgule neuf (260,9) jours puis par sept (7) heures pour le personnel administratif et technique ou par sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) heures pour le personnel de métiers.

Le traitement de la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de traitement de cette personne employée ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement annuel d'une personne employée est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne employée est supérieur au taux maximum de sa classe d'emploi, la personne employée est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emploi et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et technique et de trente-huit heures et trois quarts ($38\frac{3}{4}$) pour le personnel de métiers.

10-1.02 Les taux et échelles de traitement¹¹ en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe A.

¹¹ La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

Taux et échelles de traitement

10-1.03 *Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026*

Chaque taux et échelle de traitement¹² en vigueur au 31 mars 2025 sont majorés de 2,6 %¹³ avec effet le 1^{er} avril 2025.

10-1.04 *Période allant du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027*

Chaque taux et échelle de traitement¹² en vigueur au 31 mars 2026 sont majorés de 2,5 %¹³ avec effet le 1^{er} avril 2026.

10-1.05 *Période allant du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028*

Chaque taux et échelle de traitement¹² en vigueur au 31 mars 2027 sont majorés de 3,5 %¹³ avec effet le 1^{er} avril 2027.

10-1.06 *Période allant du 1^{er} avril 2028 au 31 mars 2029*

Chaque taux et échelle de traitement¹² en vigueur au 31 mars 2028 sont majorés de 2,0 %¹³ avec effet le 1^{er} avril 2028.

Majoration de traitement au maximum de l'échelle pour la personne employée dont la classe d'emploi est située au rangement 12 ou plus

10-1.07 Le taux de traitement de la personne employée au dernier échelon¹⁴ de sa classe d'emploi évaluée à un rangement¹⁵ 12 ou plus, depuis au moins un an d'ancienneté et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102,00 %) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. La personne employée qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considérée comme une personne employée hors échelle.

¹² La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les rangements des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe B, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe A.

¹³ Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes employées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

¹⁴ Cette mesure ne s'applique pas aux personnes employées hors échelle.

¹⁵ Les rangements des classes d'emplois sont présentés à l'annexe B de la présente convention collective.

Primes et allocations

10-1.08 Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes, des indemnités et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux articles 10-1.03, 10-1.04, 10-1.05 et 10-1.06.

Personnes étudiantes et stagiaires

10-1.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et stagiaires.

10-2.00 PERSONNES EMPLOYÉES HORS ÉCHELLE ET HORS TAUX¹⁶

10-2.01 La personne employée, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emploi.

10-2.02 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-2.01 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne employée qui était hors échelle au 31 mars précédant à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

10-2.03 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de la personne employée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-2.01 et 10-2.02, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

¹⁶ Pour le personnel de métiers, l'article doit se lire en utilisant le terme « hors taux » au lieu de « hors échelle » et la référence « à l'échelon maximum de l'échelle » doit être lu comme étant « le taux unique en vigueur pour sa classe d'emploi ».

10-2.04 Dans les cas prévus à l'article 10-2.03, 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. Le montant forfaitaire horaire s'obtient en divisant le montant forfaitaire annuel par deux cent soixante virgule neuf (260,9) jours puis par sept (7) heures pour le personnel administratif et technique ou par sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) heures pour le personnel de métiers.

Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi

10-2.05 La reconnaissance de la scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi est accordée par l'employeur et régie par toute autre directive, politique ou procédure en vigueur.

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 la personne employée a soumis les pièces justificatives appropriées.

Personnes étudiantes et stagiaires

10-2.06 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes et stagiaires.

10-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

10-3.01 Tout travail requis d'une personne employée par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;
- à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que la personne employée 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, la personne employée est requise de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que la personne employée 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 la personne employée pour se déplacer entre son domicile et son lieu de travail, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-3.06, 10-3.07, 10-3.08 et 10-3.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour le personnel administratif ou technique à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Pour le personnel de métiers à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) dans une même journée, soit en plus de trente-huit heures et trois quarts ($38\frac{3}{4}$) travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine de travail est du jeudi au mercredi.

Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de la personne employée qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de la personne employée.

10-3.02 La personne employée, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le temps travaillé ou d'être rémunérée à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire de traitement.

10-3.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-3.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée. Au 31 mars de chaque année, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes employées concernées dans les soixante (60) jours, à moins que la personne employée ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à la période de référence suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1^{er} janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à la période de référence suivante.

10-3.04 Malgré les articles 10-3.02 et 10-3.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci

10-3.05 La personne employée à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-3.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de la période de référence où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de la personne employée.

10-3.06 Lorsqu'une personne employée est requise d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, elle a droit pour le repas à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) qu'elle peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Elle peut aussi, pour prendre cette demi-heure ($\frac{1}{2}$), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure ($\frac{1}{2}$) est considérée comme heure supplémentaire et la personne employée a droit en outre à une indemnité de six dollars (6,00 \$) 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, la personne employée a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure ($\frac{1}{2}$) 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;
Collation de nuit :	24 h à 1 h.

Malgré ce qui précède, la personne employée qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article, à la condition que sa journée normale de travail débute entre cinq heures cinquante-neuf (5 h 59) et huit heures (8 h).

10-3.07 La personne employée qui n'a pas été requise au préalable de revenir travailler et qui est rappelée pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

La personne employée qui a été requise au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de la personne employée.

La personne employée qui est requise d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

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

10-3.08 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-3.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux personnes employées appartenant à la classe d'emploi ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-7.07 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 la personne employée, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par une personne employée 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 la personne employée 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 personnes employées travaillant sous la responsabilité d'une ou d'un même gestionnaire dans une même unité administrative.

10-3.09 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à la personne employée, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de la personne employée, tel qu'il est défini à l'article 10-5.10.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

10-3.10 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière de la façon suivante :

Les congés accumulés et les heures supplémentaires accumulées qui, à la fin de la période d'emploi de la personne employée saisonnière ou occasionnelle embauchée 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.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire.

10-4.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

10-4.01 La personne employée requise par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Prime de soir ou de nuit

10-4.02 La personne employée dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre heures (24 h), a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, la personne employée n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre minuit (0 h) et sept heures (7 h), si elle reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-4.06.

La personne employée dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre heures (24 h) a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre heures (24 h).

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est de :

- à compter du 1^{er} avril 2025 : 0,84 \$/h
- à compter de la signature de la présente convention collective : quatre pour cent (4 %) du taux horaire.

10-4.03 La personne employée dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre minuit (0 h) et sept heures (7 h) a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre minuit (0 h) et sept heures (7 h).

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour la personne employée ayant de zéro (0) à cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour la personne employée ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour la personne employée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

L'employeur peut, pour la personne employée à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est comprise entre 0 h et 7 h pour une période minimale de trois (3) mois, convertir, en crédits de congé, la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire. Toute demande de la personne employée doit être faite par écrit.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en crédits de congé est établie en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles la personne employée a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles ladite prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté.

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

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des congés accumulés ou parties de ceux-ci.

Prime de fin de semaine

10-4.04 Pour le personnel administratif ou technique dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de :

- à compter du 1^{er} avril 2025 : minimum 3,71 \$/h
- à compter de la date de signature de la présente convention collective : une prime de quatre pour cent (4 %) de son taux horaire.

Pour le personnel de métiers dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement la fin de semaine a droit :

- à compter du 1^{er} avril 2025 : à une prime de quatre pour cent (4 %) de son taux horaire pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine;
- à compter de la date de signature de la convention collective : à une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine;

Les heures travaillées lors de la fin de semaine doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de la personne employée et être rémunérées à taux normal.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit heures (48 h) incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Prime de cheffe ou de chef d'équipe

10-4.05 La personne employée appelée par l'employeur à exercer les attributions d'un emploi de cheffe ou 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 5-6.07, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Aux fins de qualification à la prime de la personne employée à temps partiel, «cinq (5) jours ouvrables consécutifs» doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

10-4.06 La personne employée appelée par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emploi est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou dans la classification des gestionnaires;
- un emploi dont la classe d'emploi est comprise dans la catégorie des emplois du personnel administratif, technique ou de métiers pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Aux fins de qualification à la prime de la personne employée à temps partiel, «cinq (5) jours ouvrables consécutifs» doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

10-4.07 Aux fins de l'application des articles 10-4.05 et 10-4.06, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10-4.08 Une même personne employée ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 10-4.05 et 10-4.06.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

10-4.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière sous réserve des dispositions suivantes :

- les dispositions des articles 10-4.05 et 10-4.06 ne s'appliquent à la personne employée occasionnelle ou saisonnière que si l'emploi visé à ces articles est un emploi requérant une personne employée occasionnelle ou saisonnière. De plus, dans le cas de la personne employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) doit être calculée sur le taux de traitement de la personne employée plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-1.01.

10-4.10 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne étudiante ou stagiaire à l'exception de ce qui suit :

- une prime de cinq pour cent (5 %) du traitement, avant majoration, est accordée à une personne étudiante embauchée pour occuper un emploi étudiant lorsqu'elle agit à titre de cheffe d'équipe de personnel étudiant.

10-5.00 VERSEMENT DES GAINS

10-5.01 La paie des personnes employées est versée à tous les deux (2) jeudis.

10-5.02 La totalité de la paie de la personne employée est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur rend accessible à la personne employée un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Si l'employeur ne dispose pas de l'environnement technologique permettant de rendre accessible l'état de dépôt électronique ou si la personne employée n'a pas accès à un poste informatique individuel permettant la consultation, celle-ci recevra un état de dépôt en format papier.

10-5.03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 10-5.02, la personne employée remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

10-5.04 L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l'article 10-5.03.

10-5.05 À la demande de la personne employée, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-5.01 à la personne employée déjà inscrite sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont la paie n'a pu être versée conformément à l'article 10-5.01 pour un motif hors de son contrôle.

10-5.06 La nouvelle personne employée ou la personne employée qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, ces personnes employées peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 10-5.05.

10-5.07 Les primes et allocations, à moins d'une disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

10-5.08 Les sommes que l'employeur doit payer à la personne employée en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

10-5.09 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à la personne employée, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-5.06 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-5.07 et 10-5.08 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

10-5.10 Le taux horaire de la personne employée s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par deux cent soixante virgule neuf (260,9) jours puis par sept (7) heures pour le personnel administratif ou technique ou par sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) heures pour le personnel de métiers.

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

10-5.11 Au départ de la personne employée qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

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

10-5.12 Avant de réclamer de la personne employée des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne employée sur le mode de remboursement, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si la personne employée conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-2.00 ou 9-3.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si la personne employée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne employée, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-5.09, pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

10-5.13 Malgré le 2^e paragraphe de l'article 10-5.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à une personne employée sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-2.19 ou 9-3.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-2.39, 9-1.21 ou 9-1.33, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

10-5.14 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

CHAPITRE 11-0.00

CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

11-1.00 PRÊT DE SERVICE AUPRÈS DES RÉSEAUX

11-1.01 Une personne employée peut, avec son consentement, être prêtée 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 celle-ci, l'employeur et l'institution qui requiert ses services.

Ce prêt peut être d'une durée maximale d'une année avec possibilité de prolongation pour une année additionnelle.

11-1.02 Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 8-1.00 (prestation de travail), 8-5.00 (vacances), 8-6.00 (jours fériés et chômés) et 10-4.00 (allocations et primes) ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe de personnes employées auquel la personne employée est intégrée, s'appliquent.

Aux fins de l'application de la procédure de règlement de griefs, la personne employée 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 3-1.00 de la présente convention collective

11-1.03 L'entente convenue à l'article 11-1.01 doit prévoir les recours de la personne employée en cas de désaccord sur les dispositions qui s'appliquent en remplacement des dispositions des sections énumérées au premier alinéa de l'article 11-1.02.

Personnes employées occasionnelles, saisonnières, étudiantes ou stagiaires

11-1.04 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée occasionnelle, saisonnière, étudiante ou stagiaire.

CHAPITRE 12-0.00

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

12-1.01 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 2029.

12-1.02 La nouvelle table d'accumulation des vacances prévue à l'article 8-5.01 prend effet le 31 mars 2025.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2025, aux conditions qui y sont indiquées :

- rémunération : article 10-1.03;
- allocations et primes : article 10-1.08;
- prime de soir, selon les modalités prévues à l'article 10-4.02 pour le 1^{er} avril 2025;
- prime de fin de semaine du personnel administratif et technique, selon les modalités prévues à l'article 10-4.04 pour le 1^{er} avril 2025;
- taux et échelles de traitement : annexe A.

Les dispositions suivantes prennent effet au moment de la signature de la convention collective, aux conditions qui y sont indiquées :

- hausse du nombre de jours prévu pour visites médicales reliées à la grossesse et calcul prorata pour personnes employées à temps partiel : article 9-1.23;
- modification de la prime de soir en pourcentage : article 10-4.02;
- pour le personnel administratif et technique, modification de la prime de fin de semaine en pourcentage : article 10-4.04;
- pour le personnel de métiers, hausse du pourcentage de la prime de fin de semaine : article 10-4.04;
- modification de la lettre d'entente no 3 relative au versement d'une prime d'attraction pour assurer la continuité de service pour certains emplois en restauration et en hôtellerie.

La disposition suivante prend effet quarante-cinq (45) jours suivant la date de signature de la convention collective, aux conditions indiquées ci-après :

- la hausse de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue à l'article 9-2.13.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2026 :

- rémunération : l'article 10-1.04.
- lettre d'entente no 2 concernant la mesure de fidélité en emploi.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2027 :

- rémunération : l'article 10-1.05.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2028 :

- rémunération : l'article 10-1.06.

Rappel de traitement, d'allocation et primes

12-1.03 Les sommes liées aux modifications rétroactives des taux et échelle, d'allocation et primes sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la signature de la présente convention collective.

Les sommes sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne employée ou l'ex-personne employée a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2025 et sont versées par virement bancaire.

En ce qui concerne l'ex-personne employée, les sommes sont versées aux dernières coordonnées bancaires connues au système de paie. En cas de rejet bancaire de ce versement, l'employeur communiquera avec la personne en utilisant ses dernières coordonnées connues.

Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées aux personnes employées et ex-personnes employées.

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO 1

CONCERNANT LES HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

Malgré la section 10-3.00, les heures effectuées en déplacement lors d'un voyage à l'extérieur du Québec, en dehors des heures normales de travail de la personne employée ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder l'équivalent de sept (7) heures pour un membre du personnel administratif ou technique ou sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour un membre du personnel de métiers, et ce, par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les règles mentionnées à l'alinéa précédent s'appliquent également lors du retour de la personne employée.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Québec et dont le lieu de destination est différent du lieu de travail de la personne employée, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures pour le personnel administratif ou technique ou sept heures et trois quarts ($7\frac{3}{4}$) pour un membre du personnel de métiers, et ce, par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

La présente entente prend effet à compter de la date de signature de la présente convention collective et le demeure jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective subséquente.

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO 2 CONCERNANT UNE MESURE DE RECONNAISSANCE DE LA FIDÉLITÉ D'EMPLOI

Les parties conviennent d'introduire une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les personnes employées du fait de leur stabilité à l'ITHQ.

1. Cette mesure de fidélité en emploi s'articule comme suit :

- a) la personne employée qui, au 1^{er} avril 2026, a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté dans l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues à la convention collective à l'ITHQ, période au cours de laquelle elle a fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de 800 \$.
- b) la personne employée qui, au 1^{er} avril 2026, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues à la convention collective et à l'ITHQ, période au cours de laquelle elle a fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de 1 600 \$.
- c) Aux fins des présentes, rendement satisfaisant est considérée avoir fourni un rendement satisfaisant :
 - la personne employée qui, au cours des trois (3) ou cinq (5) années considérées, n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes.

2. Malgré l'article 1, dans le cas de la personne employée qui n'a pas eu droit à son traitement pour la totalité des heures normales de travail au cours des 12 mois précédant le 1^{er} avril 2026 (1826,3 heures), le montant forfaitaire correspond à :

- a) 0,44 \$ pour chaque heure rémunérée au cours des 12 mois qui précèdent, sans excéder 800 \$ pour la personne employée qui accumulé 3 années consécutives d'ancienneté au cours de la période visée;
- b) 0,88 \$ pour chaque heure rémunérée au cours des 12 mois qui précèdent, sans excéder 1 600 \$ pour la personne employée qui accumulé 5 années consécutives d'ancienneté au cours de la période visée.

Aux fins des présentes, la personne employée qui a eu droit, en application de la section 9-38.00, à des prestations d'assurance traitement, incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu, ou à des indemnités en application de la section 9-1.00 est considérée avoir eu droit à son traitement.

3. Aux fins d'établir le droit au montant forfaitaire au 1^{er} avril 2026, la période de référence à considérer pour le calcul des années d'ancienneté accumulées est celle débutant le 1^{er} avril 2023, pour le montant forfaitaire de 800 \$, et celle débutant le 1^{er} avril 2021, pour le montant forfaitaire de 1 600 \$.
4. Le montant forfaitaire est payé à la personne employée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1^{er} avril 2026.

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO 3

RELATIVE AU VERSEMENT D'UNE PRIME D'ATTRACTION POUR ASSURER LA CONTINUITÉ DE SERVICE POUR CERTAINS EMPLOIS EN RESTAURATION ET EN HÔTELLERIE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 mars 2029, les personnes employées des corps et classes d'emplois ci-dessous bénéficient d'une prime d'attraction.

Le premier versement de cette prime débutera au plus tard à la paie qui suit le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

1.1.1 Une prime de deux pour cent (2 %) du taux horaire, excluant les pourboires le cas échéant, sera versée à chaque paie pour les corps et classes d'emplois suivants :

- 450-15, préposée ou préposé à l'entretien ménager
- 447-05, maître d'hôtel

1.1.2 Une prime de sept pour cent (7 %) du taux horaire sera versée à chaque paie pour les corps et classes d'emplois suivant :

- 446-15 et 446-20, cuisinière ou cuisinier (cl. 1 et 2)
- 446-10, cheffe ou chef d'équipe en cuisine
- 446-05, cheffe ou chef de cuisine

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO 4

CONCERNANT LE VERSEMENT D'UNE PRIME AU RESTAURANT-ÉCOLE LA RELÈVE GOURMANDE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 mars 2029, les serveuses ou serveurs associés au corps d'emploi 447-15 (excluant les personnes étudiantes et stagiaires) bénéficieront pour les heures effectivement travaillées au restaurant-école La Relève gourmande d'une prime de cinq dollars de l'heure (5,00 \$/heure).

Le premier versement de cette prime débutera au plus tard à la paie qui suit le soixantième (60^e) jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

NUMÉRO 5

CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES ÉTUDIANTES ET STAGIAIRES

La *Directive concernant les emplois étudiants et les stages à l'ITHQ* (la directive) s'applique aux personnes étudiantes et stagiaires engagées par l'ITHQ.

À moins de dispositions spécifiquement précisées à l'effet contraire dans la présente convention collective, les conditions de travail des personnes étudiantes et stagiaires sont celles prévues à la directive.

Pour les personnes étudiantes ou stagiaires dont les tâches normales et habituelles sont appariées à des emplois du personnel administratif, technique ou de métiers, les salaires sont prévus à la structure salariale prévue à l'Annexe D et sont attribués selon les spécificités suivantes :

- la personne étudiante ou stagiaire qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.
- la personne étudiante ou stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de sa rémunération se voit attribuer l'échelon 90 de l'échelle de traitement de la classe d'emploi de même numéro que celle lui étant appariée.
- la personne étudiante ou stagiaire associée à un rangement entre 12 à 16 et qui ne répondait pas aux exigences de l'emploi à l'embauche (donc qui recevait l'échelon 90) se voit attribuer l'échelon 91 après avoir accumulé :
- pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi administratif ou technique : 1826,3 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré;
- pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi de métiers : 2021,98 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré.

LETTRE D'INTENTION

NUMÉRO 1

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

CONSIDÉRANT que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois;

CONSIDÉRANT les mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail (ARTT) prévus également dans les documents institutionnels de l'employeur;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement comportant pour la personne employée, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. La personne employée 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. La personne employée participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment la personne employée 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'une personne employée à temps partiel, c'est-à-dire celles d'une personne employée 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. Il est par ailleurs entendu :
 - a) que la personne employée à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne employée à temps partiel;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien de la personne employée;
 - c) que durant le congé compensatoire, la personne employée visée au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue.

Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à la personne employée pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'elle 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, la personne employée remet le traitement versé en trop;

- d) l'adhésion de la personne employée à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 9-2.17 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 9-2.04.

- 4. Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 9-2.26 :

«Le crédit de congé de maladie octroyé à la personne employée 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 la personne employée au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de la personne employée à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne employée a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois.»

- 5. Pour le membre du personnel administratif ou technique assujetti à un aménagement, sont aussi considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.

Pour le membre du personnel de métiers 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 et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) par jour ou à trente-huit heures et trois quarts ($38 \frac{3}{4}$) par semaine.

- 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 la section 2-6.00. 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. La présente lettre d'entente prend effet à compter de la date de la signature de la présente convention collective et le demeure jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective subséquente.

ANNEXE

ANNEXE A STRUCTURE SALARIALE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET DE MÉTIERS DE L'ITHQ

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

SFPQ - ITHQ - 1^{er} avril 2025

		Échelons – personnel administratif et technique												Taux uniques – personnel de métiers
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Rangement	1	22,38												22,38
	2	22,47	22,60											22,60
	3	22,66	23,11	23,54										23,50
	4	22,75	23,31	23,88	24,48									24,37
	5	22,91	23,52	24,16	24,81	25,49								25,29
	6	23,03	23,69	24,37	25,05	25,77	26,56							26,23
	7	23,15	23,83	24,54	25,28	26,02	26,80	27,63						27,14
	8	23,35	24,04	24,76	25,52	26,31	27,10	27,94	28,80					28,12
	9	23,47	24,20	24,94	25,71	26,50	27,37	28,22	29,11	30,02				29,09
	10	23,63	24,37	25,13	25,91	26,76	27,60	28,49	29,37	30,34	31,26			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		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	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	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	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	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	

SFPQ - ITHQ - 1^{er} avril 2026

		Échelons – personnel administratif et technique												Taux uniques – personnel de métiers
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Rangement	1	22,94												22,94
	2	23,03	23,17											23,17
	3	23,23	23,69	24,13										24,09
	4	23,32	23,89	24,48	25,09									24,98
	5	23,48	24,11	24,76	25,43	26,13								25,93
	6	23,61	24,28	24,98	25,68	26,41	27,22							26,88
	7	23,73	24,43	25,15	25,91	26,67	27,47	28,32						27,82
	8	23,93	24,64	25,38	26,16	26,97	27,78	28,64	29,52					28,82
	9	24,06	24,81	25,56	26,35	27,16	28,05	28,93	29,84	30,77				29,82
	10	24,22	24,98	25,76	26,56	27,43	28,29	29,20	30,10	31,10	32,04			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		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	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	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	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	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	

SFPQ - ITHQ - 1^{er} avril 2027

		Échelons – personnel administratif et technique												Taux uniques – personnel de métiers
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Rangement	1	23,74												23,74
	2	23,84	23,98											23,98
	3	24,04	24,52	24,97										24,93
	4	24,14	24,73	25,34	25,97									25,86
	5	24,30	24,95	25,63	26,32	27,04								26,83
	6	24,44	25,13	25,85	26,58	27,33	28,17							27,82
	7	24,56	25,29	26,03	26,82	27,60	28,43	29,31						28,79
	8	24,77	25,50	26,27	27,08	27,91	28,75	29,64	30,55					29,82
	9	24,90	25,68	26,45	27,27	28,11	29,03	29,94	30,88	31,85				30,86
	10	25,07	25,85	26,66	27,49	28,39	29,28	30,22	31,15	32,19	33,16			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		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	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	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	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	38,64
	16	30,42	31,38	32,40	33,46	34,53	35,64	36,8	38,01	38,81	40,08	41,35	42,71	

SFPQ - ITHQ - 1^{er} avril 2028

		Échelons – personnel administratif et technique												Taux uniques – personnel de métiers
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Rangement	1	24,21												24,21
	2	24,32	24,46											24,46
	3	24,52	25,01	25,47										25,43
	4	24,62	25,22	25,85	26,49									26,38
	5	24,79	25,45	26,14	26,85	27,58								27,37
	6	24,93	25,63	26,37	27,11	27,88	28,73							28,37
	7	25,05	25,80	26,55	27,36	28,15	29,00	29,90						29,37
	8	25,27	26,01	26,80	27,62	28,47	29,33	30,23	31,16					30,42
	9	25,40	26,19	26,98	27,82	28,67	29,61	30,54	31,50	32,49				31,48
	10	25,57	26,37	27,19	28,04	28,96	29,87	30,82	31,77	32,83	33,82			32,52
	11	25,78	26,56	27,42	28,31	29,20	30,18	31,11	32,13	33,13	34,21	35,31		33,64
	12	26,03	26,85	27,74	28,61	29,56	30,52	31,53	32,52	33,25	34,30	35,39	36,56	34,56
	13	27,20	28,07	29,00	29,91	30,90	31,88	32,93	33,93	34,72	35,85	37,04	38,18	36,10
	14	28,43	29,33	30,28	31,26	32,28	33,29	34,39	35,51	36,29	37,46	38,67	39,89	37,72
	15	29,69	30,63	31,64	32,61	33,71	34,77	35,89	37,07	37,89	39,11	40,37	41,69	39,41
	16	31,03	32,01	32,01	34,13	35,22	36,35	37,54	38,77	39,59	40,88	42,18	43,56	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévues aux articles 10-1.03 à 10-1.06.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Pour chacune de ces opérations, un arrondi à la cent est appliqué.

ANNEXE B
RANGEMENT DES CORPS ET CLASSES D'EMPLOIS

PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Corps	Classe	Titre	Rangement	Taux unique
200	05	Agent principal de bureau	10	
200	10	Agent de bureau	8	
211	05	Auxiliaire principale de bureau	4	
211	10	Auxiliaire de bureau	1	X
212	10	Auxiliaire de laboratoire	5	
217	10	Bibliotechnicien	13	
221	20	Agent de secrétariat	9	
241	10	Magasinier	7	
241	05	Magasinier principal	9	
246	10	Photographe	8	
249	05	Préposé principal aux renseignements	12	
249	10	Préposé aux renseignements	10	
258	05	Technicien principal de laboratoire	16	
258	10	Technicien de laboratoire	14	
264	05	Technicien principal en administration	15	
264	10	Technicien en administration	13	
265	10	Technicien en arts appliqués et graphiques	12	
268	10	Technicien en électrotechnique	13	
271	10	Technicien en information	12	
272	05	Technicien principal en informatique	15	
272	10	Technicien en informatique, grade I	13	
272	35	Technicien en informatique, grade stagiaire	N/A	
273	05	Technicien principal en mécanique du bâtiment	14	
273	10	Technicien en mécanique du bâtiment	13	
501	30	Technicien en soutien aux étudiants	15	

**RANGEMENT DES CORPS ET CLASSES D'EMPLOIS
PERSONNEL DE MÉTIERS**

Corps	Classe	Titre	Rangement	Taux unique
433	10	Préposé au matériel	4	X
446	05	Chef de cuisine	11	X
446	10	Chef d'équipe en cuisine	10	X
446	15	Cuisinier, classe I	7	X
446	20	Cuisinier, classe II	5	X
446	35	Préposé à la cafétéria et à la cuisine	3	X
446	40	Aide à la cuisine	3	X
447	05	Maître d'hôtel	7	X
447	15	Barman*	-	X
447	15	Serveur	3	X
450	15	Préposé à l'entretien ménager	2	X

*Actuellement, aucun rangement n'est déterminé pour la classe de barman; cette classe n'est pas utilisée.

ANNEXE C
GRADE STAGIAIRE

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Nombre d'échelons du grade stagiaire	Nom de la classe d'emplois de référence
272	35	Technicien en informatique, grade stagiaire	3	Technicien en informatique, grade I

ANNEXE D
STRUCTURE SALARIALE APPLICABLE
POUR LES PERSONNES ÉTUDIANTES ET LES STAGIAIRES SYNDIQUÉES DE L'ITHQ
REPRÉSENTÉES PAR LE SFPQ

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective
Structure calculée au 1^{er} avril 2025

Rangement	Échelon d'entrée à la classe d'emploi ¹⁷	Échelon 90 ¹⁸	Échelon 91 ¹⁹
1	22,38	19,98	
2	22,47	20,06	
3	22,66	20,23	
4	22,75	20,31	
5	22,91	20,46	
6	23,03	20,56	
7	23,15	20,67	
8	23,35	20,85	
9	23,47	20,96	
10	23,63	21,10	
11	23,82	21,27	
12	24,06	21,48	21,91
13	25,14	22,45	22,90
14	26,27	23,46	23,93
15	27,44	24,50	24,99
16	28,67	25,60	26,11

Note : L'échelon 90 pour les classes aux rangements 1 à 11 s'applique autant pour les classes dont leur échelle est à échelons que les taux uniques.

¹⁷ La personne étudiante ou stagiaire qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

¹⁸ La personne étudiante ou stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 90.

¹⁹ La personne étudiante ou stagiaire appariée à un rangement entre 12 à 16 qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération se voit attribuer l'échelon 91 après avoir accumulé :

- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi administratif ou technique : 1826,3 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré;
- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi de métiers : 2021,98 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré.

Structure à compter du 1^{er} avril 2026

Rangement	Échelon d'entrée à la classe d'emploi ²⁰	Échelon 90 ²¹	Échelon 91 ²²
1	22,94	20,48	
2	23,03	20,56	
3	23,23	20,74	
4	23,32	20,82	
5	23,48	20,96	
6	23,61	21,08	
7	23,73	21,19	
8	23,93	21,37	
9	24,06	21,48	
10	24,22	21,63	
11	24,42	21,80	
12	24,66	22,02	22,46
13	25,77	23,01	23,47
14	26,93	24,04	24,52
15	28,13	25,12	25,62
16	29,39	26,24	26,76

Note : L'échelon 90 pour les classes aux rangements 1 à 11 s'applique autant pour les classes dont leur échelle est à échelons que les taux uniques.

²⁰ La personne étudiante ou stagiaire qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

²¹ La personne étudiante ou stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 90.

²² La personne étudiante ou stagiaire appariée à un rangement entre 12 à 16 qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération se voit attribuer l'échelon 91 après avoir accumulé :

- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi administratif ou technique : 1826,3 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré;
- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi de métiers : 2021,98 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré.

Structure à compter du 1^{er} avril 2027

Rangement	Échelon d'entrée à la classe d'emploi ²³	Échelon 90 ²⁴	Échelon 91 ²⁵
1	23,74	21,20	
2	23,84	21,29	
3	24,04	21,46	
4	24,14	21,55	
5	24,30	21,70	
6	24,44	21,82	
7	24,56	21,93	
8	24,77	22,12	
9	24,90	22,23	
10	25,07	22,38	
11	25,27	22,56	
12	25,52	22,79	23,25
13	26,67	23,81	24,29
14	27,87	24,88	25,38
15	29,11	25,99	26,51
16	30,42	27,16	27,70

Note : L'échelon 90 pour les classes aux rangements 1 à 11 s'applique autant pour les classes dont leur échelle est à échelons que les taux uniques.

²³ La personne étudiante ou stagiaire qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

²⁴ La personne étudiante ou stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 90.

²⁵ La personne étudiante ou stagiaire appariée à un rangement entre 12 à 16 qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération se voit attribuer l'échelon 91 après avoir accumulé :

- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi administratif ou technique : 1826,3 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré;
- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi de métiers : 2021,98 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré.

Structure à compter du 1^{er} avril 2028

Rangement	Échelon d'entrée à la classe d'emploi ²⁶	Échelon 90 ²⁷	Échelon 91 ²⁸
1	24,21	21,62	
2	24,32	21,71	
3	24,52	21,89	
4	24,62	21,98	
5	24,79	22,13	
6	24,93	22,26	
7	25,05	22,37	
8	25,27	22,56	
9	25,40	22,68	
10	25,57	22,83	
11	25,78	23,02	
12	26,03	23,24	23,70
13	27,20	24,29	27,78
14	28,43	25,38	25,89
15	29,69	26,51	27,04
16	31,03	27,71	28,26

Note : L'échelon 90 pour les classes aux rangements 1 à 11 s'applique autant pour les classes dont leur échelle est à échelons que les taux uniques.

²⁶ La personne étudiante ou stagiaire qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

²⁷ La personne étudiante ou stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 90.

²⁸ La personne étudiante ou stagiaire appariée à un rangement entre 12 à 16 qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi à laquelle elle est appariée pour les fins de la rémunération se voit attribuer l'échelon 91 après avoir accumulé :

- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi administratif ou technique : 1826,3 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré;
- Pour la personne étudiante ou stagiaire appariée à un emploi de métiers : 2021,98 heures dans le même emploi étudiant ou stage rémunéré.

ANNEXE E
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2025	2026	2027	2028	2029
Jour de l'An 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	Vendredi 14 avril	Vendredi 30 mars
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	Lundi 17 avril	Lundi 2 avril
Fête nationale des Patriotes	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai
Fête nationale du Québec 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 25 juin
Fête du Canada 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet
Fête du Travail	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre
Fête de l'Action de grâces	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre
Veille de Noël 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre
Noël 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre
Lendemain de Noël 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre
Veille du jour de l'An 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre

ANNEXE F

MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication, les taux à l'annexe A et D de la convention collective, les taux horaires sont arrondis à la cent. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

La classe d'emploi visée à l'article 2 de la présente annexe est majorée de la façon décrite à cet article.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

2. Établissement des taux et échelles de traitement applicables au grade stagiaire

La méthode décrite ci-dessous est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération prévue à l'annexe A de la présente convention collective.

L'échelle de traitement applicable au grade stagiaire identifié à l'annexe C de la présente convention collective est modifiée de manière à assurer un écart dégressif de deux pour cent (2 %) avec le premier échelon du grade 1 de la classe d'emploi de référence et pour les autres échelons de conserver cet écart par rapport à l'échelon qui précède.

L'échelle de traitement du grade stagiaire est établie de la manière suivante :

Pour l'échelon maximum du grade stagiaire :

$$Taux\ échelon\ max,\ grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ 1,\ grade\ I}{(1,02)}$$

Pour les échelons précédant l'échelon maximum :

$$Taux\ échelon\ (X),\ grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ (X + 1),\ grade\ stagiaire}{(1,02)}$$

Le tout arrondi à la cent, et ce, pour chaque échelon.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons des grades stagiaires.

SIGNATURES

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec vaut également pour les lettres d'entente, la lettre d'intention et les annexes et qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 6 octobre 2025.



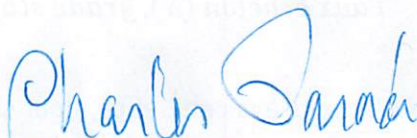
Christian Daigle
Président général du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec inc.



L'honorable Liza Frulla, C.P., C.M., O.Q.
Directrice générale de l'Institut de
tourisme et d'hôtellerie du Québec



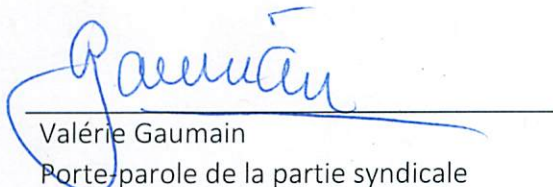
Karine Dextras-Paquette
Secrétaire générale du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Charles Paradis
Directeur des ressources humaines de
l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du
Québec

Les parties étaient représentées à la table de négociations par :

PARTIE SYNDICALE



Valérie Gaumain
Porte-parole de la partie syndicale
Conseillère à la négociation du Syndicat
de la fonction publique et parapublique
du Québec inc.



Richard Bolduc
Délégué syndical
Membre du comité de négociation



Marc-André Jobin
Délégué syndical
Membre du comité de négociation



Marie-Claude Morin
Déléguée syndicale
Membre du comité de négociation

PARTIE PATRONALE



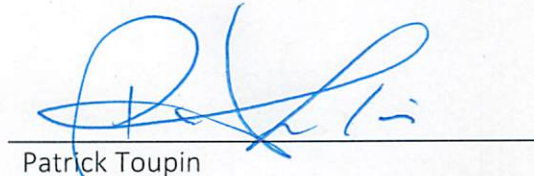
Annie Martin, CRHA
Co-porte-parole de la partie patronale
Conseillère en gestion des ressources
humaines de l'Institut de tourisme et
d'hôtellerie du Québec



Claudia Sanche-Poulin, CRHA
Co-porte-parole de la partie patronale
Conseillère principale en relations de
travail de l'Institut de tourisme et
d'hôtellerie du Québec



Jonathan Lapierre-Réhayem
Directeur de la restauration, des
réunions et événements et des services
alimentaires
Membre du comité de négociation



Patrick Toupin
Chef de service de la logistique
Membre du comité de négociation

