

**CONVENTION COLLECTIVE POUR LE PERSONNEL OCCASIONNEL DU
JOURNAL DES DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE
2024-2028**

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC**

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS	4
1-1.00 Interprétation.....	4
1-2.00 Reconnaissance et champ d'application.....	7
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur.....	8
1-4.00 Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites	9
CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION.....	14
2-5.00 Régime syndical	14
2-6.00 Droit d'affichage	15
2-7.00 Réunions syndicales	16
2-8.00 Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes.....	16
2-9.00 Transmission de documents.....	20
2-10.00 Comités mixtes de relations professionnelles.....	21
2-11.00 Représentation syndicale	22
CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS	24
3-12.00 Procédure de règlement de griefs	24
3-13.00 Arbitrage.....	28
CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....	31
4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires	31
CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....	35
5-15.00 Classification et classement.....	35
5-16.00 Évaluation du rendement.....	37
5-17.00 Statut de permanent	38
5-18.00 Ancienneté	39
5-19.00. Progression dans la classe d'emplois.....	41
5-20.00 Mouvements de personnel.....	42
5-21.00 Développement des ressources humaines.....	43
CHAPITRE 6-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI (Vacant)	46
CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE.....	48
7-26.00 Sous traitance (Vacant),.....	48
7-27.00 Santé et sécurité.....	48
CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	50
8-30.00 Prestation de travail	50
8-31.00 Congés sans traitement.....	53

8-32.00 Charges publiques	57
8-33.00 Congés pour affaires judiciaires	58
8-34.00 Vacances	59
8-35.00 Jours fériés et chômés.....	63
8-36.00 Congés pour événements familiaux.....	64
CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS	68
9-37.00 Droits parentaux	68
9-38.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	82
9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles	96
CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES.....	99
10-40.00 Rémunération	99
10-41.00 Heures supplémentaires.....	101
10-42.00 Allocations diverses.....	104
10-43.00 Abrogé	106
10-44.00 Abrogé	106
10-45.00. Versement des gains.....	106
10-46.00. Abrogé	108
10-47.00. Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents	109
CHAPITRE 11-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS	110
11-48.00 Abrogé	110
11-49.00 Abrogé	110
CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	111
12-52.00 Durée de la convention collective	111

LETTRES D'ENTENTE

- Numéro 1** Concernant la nomination des employés à titre de temporaire
- Numéro 2** Concernant les employés n'ayant pas été nommés en vertu de la lettre d'entente numéro 1 de la présente convention collective
- Numéro 3** Concernant la modification de la convention collective

ANNEXES

- Annexe I** Liste des jours fériés et chômés
- Annexe II** Échelle de traitement
- Annexe III** Procédure d'appel de classement suite à une intégration.

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.0 Interprétation

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

a) **CONJOINT :**

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

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

- ii) Malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 8-36.00, 9-37.00, 9-38.00, 10-43.00 entend par conjoint, les personnes :

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

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

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

- b) **DÉLÉGATION OU BUREAU DU QUÉBEC À L'EXTÉRIEUR :** Abrogé ;

- c) EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures ;
- d) EMPLOI À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels, un minimum de quatorze (14) heures ;
- e) EMPLOI SAISONNIER : Abrogé
- f) EMPLOI VACANT : un emploi de la catégorie des emplois, techniciens faisant partie de l'effectif régulier autorisé et sur lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que l'employeur décide de combler de façon permanente ;
- g) EMPLOYÉ : une personne qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective ;
- h) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé embauché pour une durée limitée dans un emploi occasionnel;
- i) EMPLOYÉ PERMANENT : Abrogé
- j) EMPLOYÉ SAISONNIER : Abrogé
- k) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu des articles 13 et 14 de la Loi sur la fonction publique ;
- l) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :
- un employé qui occupe un emploi à temps partiel ; ou
 - un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective ; ou
 - un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé en préretraite graduelle, l'employé en retraite progressive ou l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou
 - un employé en préretraite graduelle ; ou
 - un employé en retraite progressive ;
- m) EMPLOYEUR : l'Assemblée nationale du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu ;
- n) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni

civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans ; ou
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ; ou
 - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date ;
- o) FUNÉRAILLES : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- p) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h ;
- q) MINISTÈRE : Abrogé;
- r) QUART DE TRAVAIL : période de travail d'un ou plusieurs employés d'une unité administrative dont l'activité productive est divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps successifs, consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre (24) heures d'une journée;
- s) SANS PERTE DE TRAITEMENT : sans restreindre la portée du paragraphe b) de l'article 7-27.01, on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;
- t) SOUS-MINISTRE : Abrogé
- u) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé ;
- v) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE: la personne exclue du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;
- w) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. ;
- x) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00.

1-1.02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la présente convention collective ont le sens que leur donne le *Règlement sur les occasionnels et les étudiants et les stages ainsi que leurs titulaires à l'Assemblée nationale*.

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

1-2.00 Reconnaissance et champ d'application

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail le 31 janvier 2023.

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

1-2.03 Abrogé

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

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

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

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

Si l'employé est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense.

De plus, si l'employé se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employé.

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

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

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

1-3.06 Abrogé

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-1.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

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

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

Accès à l'égalité en emploi

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

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

- les objectifs poursuivis ;
- les mesures de correction ;
- un échéancier de réalisation ;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

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

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

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

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

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

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

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

Programme d'aide aux employés

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

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

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

1-4.11 En application des articles 1-4.09 et 1-4.10, l'employeur consulte le syndicat par l'entremise du comité mixte de relations professionnelles prévu à l'article 2.10-03 aux fins de lui permettre de

formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés. L'employeur discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux employés.

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

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

1-4.13. L'employeur fournit au syndicat, par l'entremise du comité mixte de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03, le bilan général annuel dont il dispose pour l'Assemblée nationale de l'application des programmes d'aide aux employés.

1-4.14 À moins d'un consensus à l'effet contraire lors de la rencontre prévue à 3-12.12, le témoignage d'une personne-ressource, désignée par l'employeur aux fins du programme d'aide, ne peut être requis au sujet d'informations confidentielles recueillies auprès de l'employé qui utilise le programme d'aide.

Pratiques interdites

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

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

Harcèlement sexuel

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

Harcèlement psychologique

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

Violence physique

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

1-4.19 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique, de violence physique ou verbale en provenance de toute personne.

L'employeur et le syndicat discutent au comité mixte de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Plainte de discrimination ou de harcèlement psychologique ou de violence physique

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

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

Plainte de harcèlement sexuel

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

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

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

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

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

1-4.22 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à l'article 3-12.04, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre

un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 3-12.12 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et le syndicat peut remplacer le conseiller syndical par un comité syndical ad hoc formé de deux (2) personnes.

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

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

Grève et lock-out

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

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

Langue de travail

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

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

1-4.28 Abrogé.

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

2-5.00 Régime syndical

Cotisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-5.07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé ; le

présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

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

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

Renseignements au syndicat

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

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

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

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

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

2-6.00 Droit d'affichage

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

Malgré l'alinéa 1, l'employeur s'engage à mettre à la disposition du syndicat un babillard électronique en place et lieu des tableaux d'affichage physiques lorsque les moyens technologiques le permettront.

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

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

2-7.00 Réunions syndicales

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

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

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

Activités syndicales

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

- a) Participer aux activités syndicales suivantes et autres activités similaires :
- le congrès du S.F.P.Q.;
 - les réunions des Forums et du Conseil syndical du S.F.P.Q.;
 - les réunions de l'Exécutif national du S.F.P.Q., à titre de membre, s'il ne s'agit pas d'un employé libéré à temps complet pour la durée de son mandat;
 - les réunions des assemblées régionales;
 - les réunions des exécutifs régionaux;
 - les réunions des dirigeants, directeurs et délégués;
 - les réunions du Comité des structures du S.F.P.Q., à titre de membre;
 - les réunions du Comité national de surveillance du S.F.P.Q., à titre de membre;
 - les réunions du Comité national des femmes, à titre de membre, et les réunions des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes et locales à la condition féminine;
 - les réunions du Comité des statuts;
 - les réunions du Comité national des jeunes, à titre de membre;
 - les réunions du Comité d'élection du S.F.P.Q., à titre de membre;
 - les réunions du Conseil de négociation.
- b) accompagner, à titre de délégué syndical ou représentant de griefs, un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions, et ce, devant les instances suivantes :
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
 - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
 - Tribunal administratif du Québec;
 - Tribunal administratif du travail;
 - Retraite Québec.

2-8.02 La durée totale des absences permises à un même employé, au cours de la période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, pour participation aux activités syndicales, ne peut excéder :

- a) quarante-cinq (45) jours pour l'employé qui est membre du comité national de surveillance, maximum trois (3) employés, membre du comité national des femmes, maximum cinq (5) employées, ou membre du comité national des jeunes, maximum trois (3) employés.
L'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes du syndicat, maximum une (1) employée, a droit à dix (10) jours additionnels afin d'assumer son mandat;
- b) trente-cinq (35) jours pour l'employé non visé par le paragraphe a) mais qui est membre du comité des statuts ou du comité des élections ou qui agit à titre de dirigeant ou directeur d'une section locale ou à titre de formateur régional ou pour l'employée qui agit à titre de représentante régionale ou représentante régionale adjointe ou responsable locale à la condition féminine;
- c) vingt (20) jours pour l'employé non visé par les paragraphes a) ou b).

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

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

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

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

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

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

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

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

2-8.05 Abrogé

2-8.06 Pour toutes les absences ou libérations accordées en vertu des articles 2-4.01 à 2-4.04, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sous réserve du remboursement par le syndicat du traitement brut des employés et d'un montant correspondant à 15 % du traitement brut en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux, pour la durée correspondant à leur absence ou à leur libération et lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires.

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

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

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

- a) la liste des membres des Forums, de son Conseil syndical, de son Conseil de négociation et des délégués à un congrès;
- b) la liste des membres du Comité national des jeunes, du Comité national des femmes, des autres comités mentionnés à la présente section et de tout autre comité similaire ainsi que la liste des formateurs régionaux;
- c) le nom de l'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes;
- d) la liste des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes à la condition féminine.

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

- a) la liste des dirigeants de la section locale et la liste des responsables locales à la condition féminine ;
- b) la liste des délégués syndicaux et des représentants de griefs de section.

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

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

Activités mixtes

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

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

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

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

Durée d'absence

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

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

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

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

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

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

2-9.00 Transmission de documents

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

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

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

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

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

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

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

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

2-10.00 Comité mixte de relations professionnelles

2-10.01 Abrogé

2-10.02 Abrogé

2-10.03 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité mixte de relations professionnelles composé d'au plus dix (10) membres, dont cinq (5) désignées par l'employeur et cinq (5) désignés par le syndicat. L'un des membres désignés par le syndicat peut être un conseiller syndical. Chaque partie détermine son porte-parole et son secrétaire aux fins du comité. Parmi les cinq (5) membres représentant chacune des parties, deux (2) membres pour chaque partie peuvent être désignés ad hoc le cas échéant, pour discuter de problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques. Dans ce cas, le syndicat peut désigner un (1) membre additionnel à ceux déjà désignés précédemment.

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

- a) étudie des problèmes particuliers à la direction du journal des débats concernant les conditions de travail;
- b) fait des recommandations à l'employeur lorsque les problèmes étudiés peuvent avoir une incidence sur d'autres directions ;
- c) discute des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques et fait des recommandations à l'employeur ;
- d) discute des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille;
- e) discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés;
- f) discute des sujets expressément prévus aux articles 1-4.06, 1-4.07, 1-4.09, 1-4.19, 2-6.01, 5-16.07, 5-21.04, et 8-30.02.

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

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

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

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

2-10.05 Les séances du comité prévu à la présente section a lieu à des dates convenues entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et ils adoptent les règles de

procédure qu'ils jugent utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour ainsi qu'un exposé sommaire des sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est fait conjointement par les secrétaires et transmis aux membres.

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

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

2-10.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

2-11.00 Représentation syndicale

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

Dans un tel cas, il est entendu qu'ils ne peuvent exercer leurs fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées.

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

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

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

2-11.03 Le champ d'action de chaque délégué syndical et de chaque représentant de griefs se limite aux employés de l'unité d'accréditation prévue à l'article 1-2.01.

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

2-11.05 Un délégué syndical ou un représentant de griefs peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, incluant le temps de déplacement, sans perte

de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son employeur après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué ou le représentant de griefs doit informer son employeur de son retour au travail.

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

2-11.07 Abrogé

2-11.08 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent que pour les périodes effectivement travaillées.

CHAPITRE 3-0.00

RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

3-12.00 Procédure de règlement de griefs

Dispositions générales

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

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

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

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

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

Présentation du grief

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

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

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

Sur demande de l'une ou de l'autre partie, l'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section ou du représentant régional du syndicat, et les supérieurs immédiats et hiérarchiques, ou l'un des deux (2), tiennent une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour discuter du grief de l'employé, sauf s'il s'agit d'un grief relatif à une suspension de plus de cinq (5) jours, un congédiement.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique répondent conjointement au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle

rencontre et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et au greffe du service des recours du syndicat.

Si la réponse ne satisfait pas l'employé ou si cette réponse n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la présentation du grief; il en informe alors par écrit l'employeur et le greffier du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat.

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

- le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et inclure leur signature;
- le grief est soumis par un représentant spécialement désigné par le syndicat au supérieur immédiat, si tous les employés concernés par le grief relèvent du même supérieur immédiat, si les employés concernés par le grief relèvent de plus d'un supérieur immédiat; dans ce dernier cas, le reste de la procédure s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
- si une partie demande qu'il y ait rencontre pour discuter du grief, un seul des employés concernés par le grief peut y assister.

3-12.06. Abrogé

3-12.07 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre ce grief par écrit à l'employeur, en indiquant le correctif recherché, ou le mettre à la poste à l'intérieur du délai imparti.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la présentation du grief.

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

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

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la présentation du grief.

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

3-12.11 Abrogé

Rencontre et échange d'informations et de documents

3-12.12 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) jours de sa présentation. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit le conseiller du service des recours et l'employeur ou tout autre représentant de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre.

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'un professionnel de la santé ou d'une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert, elle doit en faire mention à l'autre partie en précisant, si possible, le nom de ce professionnel 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'un professionnel de la santé ou à une autre personne qu'elle entend présenter comme expert, doit avoir remis à l'autre partie, une copie du rapport écrit de ce dernier 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 quinze (15) mois suivant le dépôt du grief. 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 dix-huit (18) mois suivant le dépôt du grief;
- b) soit au plus tard soixante (60) 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 ce professionnel de la santé ou à cette autre personne qu'elle entend présenter comme expert, ni autrement faire état de son opinion.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement, lors de l'audience, faire témoigner un professionnel de la santé ou une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert. 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.

3-12.13 S'il advenait que les parties ne puissent s'entendre sur la date de la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou sur ses modalités, l'une ou l'autre des parties peut en aviser par écrit la direction des ressources humaines de l'Assemblée nationale ou le syndicat. Le cas échéant, la direction des ressources humaines et le syndicat se rencontrent dans les trente (30) jours suivant cet avis écrit afin de solutionner le problème soulevé et fixer la date de la rencontre prévue à l'article 3-12.12 s'il y a lieu.

3-12.14 Dans les trente (30) jours suivant la tenue de la ou des rencontres prévues à l'article 3-12.12, l'employeur communique par écrit, au conseiller du service des recours, sa décision, et ses motifs, de faire droit ou non au grief. Dans les trente (30) 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.

3-12.15 Les articles 3-12.12 à 3-12.14 ne s'appliquent pas aux griefs visés par les articles 3-12.06 et 3-12.09. Dans ces cas, la Direction des ressources humaines de l'Assemblée nationale tient une rencontre avec le syndicat en vue de discuter du grief au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa présentation. Cette rencontre est convoquée par la direction des ressources humaines de l'Assemblée nationale au plus tard soixante (60) jours suivant la présentation du grief.

Dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la rencontre prévue à l'alinéa précédent, la direction des ressources humaines de l'Assemblée nationale communique sa décision par écrit de faire droit ou non au grief. Dans les quinze (15) jours suivant la décision des ressources humaines, le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer telle décision ne peut constituer un vice de fond.

Dans le cas d'un grief visé par l'article 3-12.09, la procédure prévue à l'alinéa précédent s'applique en apportant les adaptations nécessaires.

3-12.16. Chaque partie paie les frais, et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou 3-12.15. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant ou du représentant de griefs lorsque sa présence est requise à ces rencontres.

Dans les cas prévus aux articles 3-12.05, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou 3-12.15.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou 3-12.15, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.12.

Rencontres de mise à jour

3-12.17 Au moins deux (2) fois par année, les parties se rencontrent pour faire une mise à jour des griefs actifs et inscrits à l'arbitrage. Les parties conviennent de la date de ces rencontres et de leurs modalités. Elles réunissent le conseiller du service des recours et l'employeur ou tout autre représentant de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de ces rencontres.

Modes alternatifs de règlement

3-12.18 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 témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites.

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

3-12.19 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs sont calculés en jours. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

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

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

3-12.20 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

3-13.00 Arbitrage

3-13.01

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

3-13.02 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné. Cet arbitre est choisi parmi ceux ayant un contrat signé avec les parties.

Dans le cas d'une requête pour priorité ou pour une jonction de griefs, celle-ci est entendue devant un arbitre désigné. L'arbitre qui dispose d'une telle requête n'est pas saisi du grief au fond. Une fois qu'une décision sur la requête est rendue, un nouvel arbitre est désigné pour entendre le ou les griefs.

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

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

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

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

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

- a) confirment avoir évalué la possibilité d'en arriver à un règlement;
- b) exposent les moyens de défense en droit y compris les moyens préliminaires qu'elles entendent plaider;
- c) cernent le litige et les questions à débattre;
- d) s'échangent toute preuve documentaire qu'elles entendent déposer;
- e) identifient les témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve;
- f) examinent la possibilité d'admettre certains faits;
- g) analysent toute autre question pouvant améliorer l'efficience et l'efficacité du déroulement de l'audience.

Sans restreindre d'aucune façon la portée de l'article 3-12.12, si, en cours d'audience, une partie entend recourir à un témoin ou à une preuve documentaire non annoncé lors de la conférence préparatoire, elle doit en informer au préalable l'autre partie et l'arbitre.

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

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

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

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

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

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

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

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-812.

3-13.10 Abrogé

3-13.11 Abrogé

3-13.12 Abrogé

CHAPITRE 4-0.00

MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-14.00 Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

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

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

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

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

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

Avertissement

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

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

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

Relevé provisoire

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

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

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

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

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

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif. Abrogé

4-14.07 Abrogé

4-14.08 Abrogé

4-14.09 Abrogé

4-14.10 Abrogé

4-14.11 Abrogé

4-14.12 Abrogé

4-14.13 Abrogé

4-14.14 Abrogé

4-14.15 Abrogé

4-14.16 Abrogé

4-14.17 Abrogé

4-14.18 Abrogé

Reclassement Abrogé

4-14.19 Abrogé

4-14.20 Abrogé

Mesures disciplinaires

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

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

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

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

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

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

- a) en maintenant la décision de l'employeur ; ou
- b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et 10-43.33 ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00 et ce, si dans ces deux (02) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

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

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

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

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

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

4-14.28 Les dispositions de la présente section s'appliquent de la façon suivante :

- les dispositions de l'article 4-14.01 s'appliquent à l'employé occasionnel pour les périodes effectivement travaillées;
- les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées;
- les dispositions des articles 4-14.21 à 4-14.27 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

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

CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

5-15.00 Classification et classement

Classification

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

Cette consultation se fait par l'entremise d'un comité paritaire dont les représentants (3 personnes de chaque partie) sont désignés par ces dernières. Les employés désignés par le Syndicat le cas échéant, sont libérés sans perte de traitement.

5-15.02 Abrogé.

Intégration

5-15.03 Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, le classement d'un ou de plusieurs employés doit être ajusté en conséquence, les règles d'intégration 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, tels que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification;
- b) les règles doivent préciser que l'échelon et le taux de traitement de l'employé sont attribués de la façon suivante :
 - l'échelon attribué est celui dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration et le taux de traitement attribué est celui correspondant à cet échelon;
 - si le taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration est supérieur au taux de traitement maximal de la classe d'emploi où il doit être intégré, le maintien de ce taux de traitement et l'attribution du dernier échelon;
- c) les règles doivent prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

À défaut pour l'employeur et le syndicat d'avoir pu convenir d'une entente sur les règles d'intégration l'employeur peut, unilatéralement, fixer ces règles et les transmettre au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au présent article ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la

transmission, déposer un grief afin de soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

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

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

Révision de l'échelle de traitement

5-15.06

- a) Lorsque compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer un nouveau taux de traitement, l'autorité compétente fixe un taux de traitement en tenant compte de la structure salariale en vigueur
- b) Si le syndicat croit que le nouveau taux de traitement n'a pas été fixé conformément au paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue par l'entremise du comité prévu à l'article 5-15.01. À la suite des représentations syndicales, l'autorité compétente dispose d'un délai de trente (30) jours pour communiquer sa décision au syndicat.
- c) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit toujours que le taux de traitement n'a pas été fixé conformément au paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission par l'autorité compétente de ce taux de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur.

Dans les trente (30) jours suivant la réception du grief, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision, soumettre le litige à un arbitre spécifiquement désigné par les parties à cet effet.

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

Les honoraires et dépenses de l'arbitre, ainsi que le traitement et les dépenses des employés appelés à témoigner, sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

Classement

5-15.07 Le classement de l'employé est fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

5-15.08 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* peut demander la

révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande à l'employeur. Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

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

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

5-16.00 Évaluation du rendement

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

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

5-16.02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance ou à défaut :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-17.00 Statut de permanent Abrogé

5-17.01 Abrogé

5-17.02 Abrogé

5-17.03 Abrogé

5-17.04 Abrogé

5-17.05 Abrogé

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

5-17.06 Abrogé

5-17.07 Abrogé

5-17.08 Abrogé

5-17.09 Abrogé

5-17.10 Abrogé

5-17.11 Abrogé

5-17.12 Abrogé

5-17.13 Abrogé

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels Abrogé

5-17.14 Abrogé

5-17.15 Abrogé

5-17.16 Abrogé

5-17.17 Abrogé

5-17.18 Abrogé

Perte du droit de rappel et de placement des employés temporaires Abrogé

5-17.19 Abrogé

5-17.20 Abrogé

5-18.21 Abrogé

5-17.22 Abrogé

5-18.00 Ancienneté

Ancienneté

5-18.01 Sans restreindre la portée de l'article 5-18.05, L'ancienneté de l'employé est constituée de la façon prévue ci-après.

Pour l'employé occasionnel, l'ancienneté est constituée :

- de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
- de ses périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel, postérieures à la date de signature de la présente convention collective et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à (7) heures, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année

d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré en application de la section 8-30.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien.

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

5-18.02 L'ancienneté de l'employé occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les heures prévues à son horaire normal ou à son horaire majoré si la durée hebdomadaire de sa semaine de travail a été modifiée conformément à l'article 8-30.05.

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

5-18.03 Abrogé

Perte d'ancienneté

5-18.04 Abrogé

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

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

Dispositions générales

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

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

5-19.00. Progression dans la classe d'emplois

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

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

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

5-19.02 Abrogé

5-19.03 Abrogé

Admissibilité à un avancement d'échelon

5-19.04 Aux fins de l'application du 2^e alinéa de l'article 5-19.01, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 9-37.08, l'employé bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-37.22 ou 9-37.23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 9-37.24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-37.25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 9-37.30 ou 9-1.31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 9-37.37, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-1.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employé absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-2.18 de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-4.00, est considéré présent au travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

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

- a) l'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et
- b) l'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

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

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

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

5-19.05 Les articles 5-19.01 et 5-19.04 s'appliquent à l'employé occasionnel sous réserve des particularités suivantes :

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

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

5-20.00 Mouvements de personnel

Processus de dotation

5-20.01 Abrogé

5-20.02 Abrogé

5-20.03 Abrogé

5-20.04 Abrogé

5-20.05 Abrogé

Affectation et mutation Abrogé

5-20.06 Abrogé

5-20.07 Abrogé

5-20.08 Abrogé

5-20.09 Abrogé

Promotion Abrogé

5-20.10 Abrogé

5-20.11 Abrogé

5-20.12 Abrogé

5-20.13 Abrogé

5-20.14 Abrogé

5-6.15 Abrogé

5-20.16 Abrogé

5-20.17 Abrogé

5-20.18 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

5-20.19 Abrogé

Frais de déplacement Abrogé

5-20.20 Abrogé

5-20.21 Abrogé

5-21.00 Développement des ressources humaines

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-21.08

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

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

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

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

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

- b) Sous réserve de l'article 5-21.09, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.
- c) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de développement, ces dispositions particulières prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la présente convention collective. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

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

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

CHAPITRE 6-0.00
RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI Abrogé

6-22.00 Dispositions générales Abrogé

6-22.01 Abrogé

6-22.02 Abrogé

6-22.03 Abrogé

6-22.04 Abrogé

6-22.05 Abrogé

6-22.06 Abrogé

6-22.07 Abrogé

6-22.08 Abrogé

6-22.09 Abrogé

6-23.00 Événements déclencheurs de la mise en disponibilité Abrogé

6-23.01 Abrogé

6-23.02 Abrogé

6-23.03 Abrogé

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

6-24.01 Abrogé

6-24.02 Abrogé

6-24.03 Abrogé

6-24.04 Abrogé

6-24.05 Abrogé

6-24.06 Abrogé

6-24.07 Abrogé

6-24.08 Abrogé

6-24.09 Abrogé

6-24.10 Abrogé

6-24.11 Abrogé

6-24.12 Abrogé

6-24.13 Abrogé

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

6-25.01 Abrogé

6-25.02 Abrogé

6-25.03 Abrogé

6-25.04 Abrogé

6-25.05 Abrogé

6-25.06 Abrogé

6-25.07 Abrogé

6-25.08 Abrogé

6-25.09 Abrogé

6-25.10 Abrogé

6-25.11 Abrogé

6-25.12 Abrogé

6-25.13 Abrogé

6-25.14 Abrogé

6-25.15 Abrogé

6-25.16 Abrogé

6-25.17 Abrogé

CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-26.00 Sous-traitance Abrogé

7-26.01 Abrogé

7-26.02 Abrogé

7-26.03 Abrogé

7-26.04 Abrogé

7-26.05 Abrogé

7-26.06 Abrogé

7-26.07 Abrogé

7-26.08 Abrogé

7-26.09 Abrogé

7-27.00 Santé et sécurité

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

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

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

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

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

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

7-27.02 Abrogé

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

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

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

7-28.00 Vêtements spéciaux Abrogé

7-28.01 Abrogé

7-28.02 Abrogé

7-28.03 Abrogé

7-28.04 Abrogé

7-29.00 Aménagements ministériels Abrogé

7-29.01 Abrogé

7-29.02 Abrogé

7-29.03 Abrogé

CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-30.00 Prestation de travail

Horaire de travail

8-30.01 Chaque employé dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'heure et d'au plus une heure et demie (1 $\frac{1}{2}$), sauf pour la période du 1er juin au 31 août où l'horaire de travail est réparti entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h).

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

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

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail

8-30.02

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

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

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

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

L'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours aux employés concernés et au syndicat. De plus, il transmet au comité mixte de relations professionnelles, les

motifs de sa décision; il en est de même pour le syndicat lorsque soixante-dix pour cent (70 %) des employés concernés désirent se soustraire du régime.

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

8-30.03 Abrogé

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

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins;
- b) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non;
- c) l'horaire doit correspondre à celui d'employés ou de personnes travaillant pour la direction du Journal des débats dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures;
- d) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables;
- e) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative;
- f) l'efficacité du service l'exige;
- g) l'atteinte d'un objectif de réduction des coûts.

Le présent article ne peut avoir pour effet de restreindre la semaine garantie de trente-cinq (35) heures prévues à l'article 8-30.01

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-31.00 Congés sans traitement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-31.05 Abrogé

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

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

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

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

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

Congé pour fonder une entreprise Abrogée

8-31.09 Abrogé

Congé sans traitement à traitement différé Abrogé

8-31.10 Abrogé

8-31.11 Abrogé

8-31.12 Abrogé

8-31.13 Abrogé

8-31.14 Abrogé

8-31.15 Abrogé

8-31.16 Abrogé

8-31.17 Abrogé

8-31.18 Abrogé

8-31.19 Abrogé

8-31.20 Abrogé

8-31.21 Abrogé

8-31.22 Abrogé

8-31.23 Abrogé

8-31.24 Abrogé

8-31.25 Abrogé

8-31.26 Abrogé

8-31.27 Abrogé

8-31.28 Abrogé

8-31.29 Abrogé

8-31.30 Abrogé

8-31.31 Abrogé

8-31.32 Abrogé

8-31.33 Abrogé

8-31.34 Abrogé

8-31.35 Abrogé

8-31.36 Abrogé

8-31.37 Abrogé

8-31.38 Abrogé

8-31.39 Abrogé

8-31.40 Abrogé

8-31.41 Abrogé

Retraite progressive

8-31.42 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

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

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

8-31.43 Abrogé

8-31.44 Les dispositions de l'article 8-31.42 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

8-31.45 Abrogé

8-32.00 Charges publiques

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

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

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

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

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

8-32.02 L'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire sur une base ponctuelle a le droit de s'absenter de son travail sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction, pourvu que

celui-ci ait informé l'employeur des devoirs qui lui incombent et qu'il l'avise lorsque, en cas d'appel, il doit quitter précipitamment son travail ou ne peut s'y présenter.

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

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

8-33.00 Congés pour affaires judiciaires

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

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

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

- a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) l'employé appelé à comparaître un jour où il est normalement en congé reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement;
- c) lorsque la journée où doit comparaître l'employé à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé;
- d) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

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

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

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

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

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

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

8-33.08 Les dispositions de la présente section s'appliquent pour les périodes effectivement travaillées.

8-34.00 Vacances

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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

La table d'accumulation qui s'applique pour la durée de la présente convention collective est la même que celle de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures.

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

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

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

Une fois par année financière, l'employé qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

8-34.04 Abrogé

8-34.05 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée selon l'ordre d'ancienneté, à la vue des employés visés.

8-34.06 Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

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

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

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

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

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

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1er mars, l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les crédits de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante. Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période

d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-34.16

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

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

8-34.17 Abrogé

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

Lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, l'employeur paie à l'employé occasionnel, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve, le cas échéant, et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés. Cette indemnité est payée dans le cas de démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès, ou retraite.

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

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

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités prévues dans la section du « remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il y a perte d'ancienneté ».

Les jours non payés sont versés à la réserve de l'employé. Malgré ce qui précède, l'employé dont la période d'emploi prend fin et qui, sans interruption, débute une nouvelle période d'emploi à la direction du journal des débats, peut, sur approbation de l'employeur, demander que soit déduit de son indemnité un solde supérieur à cinq (5) jours. Le cas échéant, sur accord de l'employeur, ces jours additionnels sont versés à sa réserve étant entendu que cette réserve ne peut, en aucune circonstance, être supérieure à vingt (20) jours.

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

Les jours de vacances versés à la réserve en application du troisième alinéa sont utilisés par l'employé conformément aux dispositions de la présente section, lors de sa prochaine période d'emploi dans un emploi de l'Assemblée nationale à titre d'employé occasionnel. À cette fin, l'employé soumet à l'employeur, pour son approbation, dès son entrée en fonction, les dates auxquelles il souhaite prendre les jours de vacances accumulés à sa réserve. Ce choix de vacances

est soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service et des priorités à respecter en application de l'article 8-34.05.

À défaut pour l'employé de se voir confier un emploi à l'Assemblée nationale à titre d'employé occasionnel dans les douze (12) mois suivant la fin de la période d'emploi au terme de laquelle des jours de vacances ont été versés à sa réserve, l'employeur paie à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés, selon les modalités définies dans la section du « remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il y a perte d'ancienneté ». Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant l'échéance susmentionnée, sur la base du traitement qui était applicable à l'employé au terme de cette période d'emploi.

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

8-35.00 Jours fériés et chômés

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

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, seules les heures travaillées lors d'un jour férié énuméré à l'annexe I sont rémunérées conformément à la section 8-35.00.

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

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

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

8-35.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 8-35.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

8-35.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-35.01 un employé doit :

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

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

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

8-35.05 Abrogé

8-35.06 Les dispositions de l'article 8-35.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-41.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

8-35.07 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé pour les périodes effectivement travaillées. Cependant, aucune mise à pied temporaire ne peut être appliquée à l'employé dans le seul but d'éluéler le paiement des jours fériés.

8-36.00 Congés pour événements familiaux

Mariage ou union civile

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'évènement et que celui-ci a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

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

Décès

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

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

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

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

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

Aux fins de l'application des articles 8-36.01 et 8-36.03 on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de l'employé à temps complet. Pour l'employé dont la semaine est provisoirement réduite, les jours d'absence résultants d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention collective, incluant les jours d'absences résultants d'une adhésion à une préretraite graduelle ou d'une retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

8-36.04 Les dispositions des articles 8-36.01 et 8-36.03 s'appliquent à l'employé qui occupe un emploi à temps partiel, sous réserve que les absences de plus d'un (1) jour sont constituées de jours consécutifs et non de jours ouvrables consécutifs.

Changement de domicile

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

Congés pour responsabilités familiales et parentales

8-36.06 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement.

L'employé doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

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

8-36.07 Sans restreindre la portée de l'article 8-36.06 et sous réserve de l'article 8-36.08, l'employé peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

- a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
- b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*;
- c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employé peut s'absenter en heures lorsqu'il peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employeur peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

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

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

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

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

8-36.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-36.09 ou 8-36.10 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence. L'employé doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

8-36.12 Durant les congés prévus aux articles 8-36.07, 8-36.09 et 8-36.10 l'employé continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes et l'employeur assume sa part habituelle du régime d'assurance maladie.

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

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

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

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de son conjoint ainsi que pour l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) autres jours sans traitement;
- d) à l'occasion du décès ou des funérailles de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : une journée sans traitement.

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

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

9-37.00 Droits parentaux

Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

9-37.07 Abrogé.

Congé de maternité

Principe

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

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

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

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

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

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

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

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande à l'employeur.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 9-37.03 mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 9-37.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18.

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

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

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

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

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

Préavis de départ

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

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

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

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

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

9-37.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

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

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

¹ L'employé (e) absent (e) accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante³ :

en additionnant :

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

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

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

1) en additionnant :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir,

pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

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

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

Dispositions particulières

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

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

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

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

- d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé tel qu'il est prévu à l'article 10-40.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-42.08 et 10-42.09, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autres congés spéciaux

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

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

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

Congé à l'occasion de la naissance

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

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

Congé de paternité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposition particulière

9-37.29 L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.27 et 9-37.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposition particulière

9-37.35 L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

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

Congé sans traitement

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

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

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

L'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé(e) relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

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

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

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

L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard

soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

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

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

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

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

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

Avantages

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

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;

- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

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

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

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

Retour au travail

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

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

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

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

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

9-37.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 ou du congé sans

traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé réintègre son emploi

9-37.48 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes pour l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an :

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

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

9-38.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge, une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

Aux fins des articles 9-38.05 et 9-38.19, on entend par employé à temps réduit :

- un employé en congé partiel sans traitement, incluant un employé visé par la lettre d'entente concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail et du traitement pour une période prévue;
- un employé en préretraite graduelle; ou
- un employé en retraite progressive.

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

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

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

Définition d'invalidité

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

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à d'autres tâches pour lesquelles il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement.

Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Période d'invalidité et période de requalification

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

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

Lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, une journée qui, autrement, aurait été travaillée, cette journée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

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

9-38.05 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 9-38.04 s'applique à l'employé à temps partiel sous réserve des particularités décrites aux paragraphes ci-dessous.

Application pour l'employé qui occupe un emploi à temps partiel

- a) L'employé qui occupe un emploi à temps partiel est requalifié après une période de quinze (15) ou trente (30) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail conformément à l'horaire de son emploi à temps partiel.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à 80 % du temps complet ou pour l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

- b) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- c) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à 80 % du temps complet ou l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :
 - i. après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est inférieure à 52 semaines;

- ii. après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est de 52 semaines ou plus.

La période de requalification de l'employé qui, au cours de cette période de six (6) ou douze (12) semaines, s'absente, peu importe le motif, est reprise à zéro. Le cas échéant, la reprise de cette période de requalification débute à compter du premier jour de la semaine suivante et la durée de la nouvelle période de requalification, à savoir six (6) ou douze (12) semaines, est déterminée en fonction de la période écoulée depuis le début de la période d'invalidité.

L'employé à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de six (6) ou douze (12) semaines décrites au présent paragraphe mais dont l'horaire réduit prend fin avant que ne soit complétée cette requalification est assujetti aux dispositions décrites au paragraphe d) du présent article.

- d) La période de requalification de l'employé assujetti au paragraphe c) et dont l'horaire devient à temps complet avant que ne soit complétée la période de six (6) ou douze (12) semaines, se termine à la première de ces deux éventualités :
 - i. au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu;
 - ii. au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps complet.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet autre que l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

- e) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- f) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet est assujetti à la période de requalification prévue à l'article 9-38.04. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique de l'horaire réduit ne s'applique pas à l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental.

Application pour l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental

- g) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 80% du temps complet est assujéti à la période de requalification décrite aux paragraphes b) ou c), selon la situation applicable.
- h) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est inférieur à 80% du temps complet est assujéti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :
 - i. Si l'employé choisit de mettre fin à son congé partiel parental ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins 80% du temps complet, la période de requalification sera celle prévue à l'article 9-38.04 ou celle prévue aux paragraphes b) et c) du présent article, selon la situation qui lui est applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 9-37.00.
 - ii. Si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel parental, la période de requalification ne pourra débuter.

9-38.06 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

Régimes d'assurance

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

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

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

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

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

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

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

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
- e) Abrogé
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

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

Régime d'assurance vie

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

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

9-38.13 Abrogé

Régime de base d'assurance maladie

9-38.14 Le régime de base d'assurance maladie qui s'applique pour la durée de la présente convention collective est le même que celui de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie qui s'applique pour la durée de la présente convention collective est la même que celle de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

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

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

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

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

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

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

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

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

Régime d'assurance traitement

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

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

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

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

- c) À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) sont ceux prévus à la section 10-40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 pour une semaine régulièrement majorée.

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

Pour l'employé à temps partiel, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base de la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employé au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

Malgré le paragraphe précédent, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent en vertu du chapitre 9-0.00 ou s'il n'était pas à temps partiel.

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

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

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

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

Le présent article s'applique à l'employé à temps partiel. Toutefois, dans le cas de l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet et dont l'horaire réduit a été suspendu en application du paragraphe f) de l'article 9-38.05, celui-ci reçoit, pour le temps non

travaillé, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 9-38.18 au prorata de l'horaire réduit qui lui était applicable.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sur demande écrite de l'employeur laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Si l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, il doit en informer sans délai l'employeur, Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employeur établit le trop-payé et l'employé doit rembourser l'employeur conformément aux dispositions de l'article 10-45.13.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Réserve de congés de maladie

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

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

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

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

9-38.30 L'employeur procède au paiement des jours à la réserve qui excèdent vingt (20), dans les situations suivantes :

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

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

- b) Abrogé

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

Dispositions particulières

9-38.31 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

9-38.32 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

9-38.33 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18 mais il conserve, sous réserve de l'article 9-38.30, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

9-38.34 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé temporaire ou permanent Abrogé

9-38.35 Abrogé

9-38.36 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 9-38.37 à 9-38.43.

9-38.37 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins;

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

9-38.38 L'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, conserve sa réserve de congés de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

9-38.39 Abrogé

9-38.40 L'employé occasionnel mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

9-38.41. Abrogé

9-38.42. Abrogé

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus

9-38.43

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, sous réserve de l'article 9-38.38, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa période d'emploi.

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

Le premier alinéa ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre d'employé occasionnel d'un (1) an ou plus à la même classe d'emploi à l'Assemblée nationale. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

Dispositions transitoires Abrogé

Employé invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective Abrogé

9-38.44 Abrogé

9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

9-39.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

9-39.02 L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employé n'a plus droit, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

9-39.03 Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 pour une semaine régulièrement majorée, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

9-39.04 L'employé visé à la présente section qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-39.02.

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.28, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-39.02.

c) Assurance traitement.

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19 et 9-38.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours.

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.24 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

9-39.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

9-39.06 Abrogé

9-39.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-38.18 et 9-39.19, lui sont applicables à la date de sa demande et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-38.24. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.24 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-45.12, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19, 9-38.21, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

9-39.08 L'employé visé à la présente section appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

9-39.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- les dispositions des articles 9-39.01, 9-39.02 et 9-39.03 s'appliquent à l'employé occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des articles 9-39.04 concernant les indemnités et avantages, 9-39.05 concernant le droit de retour au travail, 9-39.07 et 9-39.08 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- Seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 9-39.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- En application des dispositions de l'article 9-39.05, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-19.06, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

9-39.10. Abrogé

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

Dispositions générales

10-40.00 Rémunération

10-40.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emplois, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures.

10-40.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe II

Taux et échelles de traitement

Les taux et échelles de traitement ainsi que la rémunération additionnelle le cas échéant, qui s'appliquent pour chaque année de la présente convention collective sont les mêmes que ceux de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

10-40.03 Abrogé

10-40.04 Abrogé

10-40.05 Abrogé

Rémunération additionnelle

10-40.06 Abrogé

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

10-40.07 Le taux de traitement de l'employé au dernier échelon de sa classe d'emplois évaluée à un rangement ou plus, depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102,00%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Employés hors échelle

10-40.08 L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emplois.

10-40.09 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-40.08 a pour effet de situer au 1er avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédant à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

10-40.10 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-40.08 et 10-40.09, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

10-40.11 Dans les cas prévus à l'article 10-40.11, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixièmes et trois dixièmes ($1/1826,3$) du montant forfaitaire annuel prévu.

Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi

10-40.12 La reconnaissance de la scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi est accordée par l'employeur et régie par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Lorsque telle reconnaissance est accordée, la rémunération liée à celle-ci est versée à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

Primes et allocations

10-40.13 Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux

d'augmentation salariale que ce qui est prévu à la clause remorque de la section «Taux et échelles de traitement » du présent chapitre.

10-41.00 Heures supplémentaires

10-41.01 Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;
- à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-41.06, 10-41.07, 10-41.08 et 10-41.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.02 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

10-41.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

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

10-41.04 Malgré les articles 10-41.02 et 10-41.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.

10-41.05 L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.06 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il 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 l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure ($\frac{1}{2}$) prévues au présent article.

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

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article, à la condition que sa journée normale de travail débute entre cinq heures cinquante-neuf (5 h 59) et huit heures (8 h).

10-41.07 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de l'employé.

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

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

10-41.08 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.18 et visés par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

10-41.09 Les articles qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui, en raison de la nature de ses attributions, fixe lui-même ses heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni à l'employé dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

10-41.10 Lorsque l'employé visé à l'article 10-41.09 est spécialement requis par l'employeur d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à la section 8-35.00, il reçoit pour un tel travail un crédit de congé d'une durée égale à quatre (4) heures trente (30) minutes à taux normal.

Cependant, l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) les heures travaillées, au lieu du congé précité, si l'employé est en mesure d'établir, à la satisfaction de l'employeur, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

10-41.11 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à l'article 10-45.10.

10-41.12 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an n'ont pas été utilisés, lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

10-42.00 Allocations diverses

Allocation de disponibilité

10-42.01 L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Allocation d'ambiance Abrogé

10-42.02 Abrogé

Allocations diverses Abrogé

10-42.03 Abrogé

10-42.04 Abrogé

Prime de soir ou de nuit

10-42.05 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-42.06.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir qui s'applique est la même que celle de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

10-42.06 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de nuit qui s'applique est la même que celle de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

L'employeur peut, pour l'employé à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h pour une période minimale de trois (3) mois, convertir, en crédits de congé, la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en crédits de congé est établie en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles l'employé a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles ladite prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté.

Les congés accumulés selon les dispositions du présent article peuvent être pris en jours ou demi-jours à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des congés accumulés ou parties de ceux-ci.

Prime de fin de semaine

10-42.07 L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement la fin de semaine a droit à une prime de quatre pour cent (4 %) de son taux horaire pour chaque heure effectivement travaillée la fin de semaine.

Les heures travaillées lors de la fin de semaine doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Prime de chef d'équipe Abrogé

10-42.08 Abrogé

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire Abrogé

10-42.09 Abrogé

10-42.10 Abrogé

10-42.11 Abrogé

Prime d'inconvénients Abrogé

10-42.12 Abrogé

10-42.13 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel sous réserve des dispositions suivantes :

- les dispositions des articles 10-42.08 et 10-42.09 ne s'appliquent à l'employé occasionnel que si l'emploi visé à ces articles est un emploi requérant un employé occasionnel. De plus, dans le cas de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-40.01.

10-43.00 Disparités régionales et secteurs nordiques : Abrogé

10-43.01 à 10-43.41 Abrogé

10-44.00 Abrogé

10-45.00. Versement des gains

10-45.01 La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis.

10-45.02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur rend accessible à l'employé un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Si l'employeur ne dispose pas de l'environnement technologique permettant de rendre accessible l'état de dépôt électronique ou si l'employé n'a pas accès à un poste informatique individuel permettant la consultation, celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

10-45.03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 10-45.02, l'employé remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

10-45.04 L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l'article 10-45.03.

10-45.05 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-45.01 à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pu être versée conformément à l'article 10-45.01 pour un motif hors de son contrôle.

10-45.06 Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 10-45.05.

10-45.07 Les primes et allocations, à moins d'une disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

10-45.08 Les sommes que l'employeur doit payer à l'employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables

dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

10-45.09 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employé, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-45.06 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-45.07 et 10-45.08 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

10-45.10 Le taux horaire de l'employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

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

10-45.11 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

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

10-45.12 Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants.

L'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement des sommes versées en trop. S'il n'y a pas entente, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-45.09, pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

10-45.13 Malgré le 2e paragraphe de l'article 10-45.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- Si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.21 ou 9-39.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes les sommes à récupérer, y compris celles découlant des délais nécessaires à la conciliation des sommes pour établir le trop-payé, sont exigibles en un seul versement, dès que l'employeur transmet à l'employé l'état détaillé des sommes versées en trop.

- Si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au terme de l'invalidité, soit au retour au travail de l'employé selon l'horaire qui lui est applicable, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-37.22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à cet article.

10.45.14 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux articles 10-45.12 et 10-45.13 l'employeur peut, sous réserve d'une entente verbale avec l'employé, pour une partie ou la totalité des sommes versées en trop, inclure aux modes de récupération, une ou plusieurs des possibilités ci-dessous :

- a) remboursement, lors de la conciliation annuelle, à même la réserve de congés de maladie (9-38.30);
- b) remboursement, en tout temps, à même l'excédent de vingt (20) jours de la réserve de congés de maladie;

L'entente verbale portant sur la compensation doit, par la suite, être confirmée par écrit à l'employé.

10-45.15 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

10-46.00 Frais à l'occasion d'un déménagement Abrogé

10-46.01 Abrogé

10-46.02 Abrogé

10-46.03 Abrogé

10-46.04 Abrogé

Frais de déménagement :

10-45.05 Abrogé

10-46.06 Abrogé

Entreposage des meubles Abrogé

10-46.07 Abrogé

Dépenses connexes Abrogé

10-46.08 Abrogé

Rupture de bail Abrogé

10-46.09 Abrogé

10-46.10 Abrogé

10-46.11 Abrogé

10-46.12 Abrogé

10-46.13 Abrogé

10-46.14 Abrogé

10-46.15 Abrogé

10-46.16 Abrogé

Exclusions Abrogé

10-46.17 Abrogé

10-46.18 Abrogé

10-46.19 Abrogé

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

10-47.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

10-47.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Les taux de kilométrage en application de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34\$/km pour les premiers 8000 kilomètres et à 0,255\$/km pour les kilomètres subséquents.

10-47.03 L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

CHAPITRE 11-0.00
CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

11-48.00 Détachement Abrogé

11-48.01 Abrogé

11-48.02 Abrogé

11-48.03 Abrogé

11-49.00

Dispositions générales

Période d'essai

11-49.01 Le nouvel employé doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois consécutifs. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Préavis

11-49.02 L'employeur doit donner à l'employé 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.

11-49.03 à 11-49.16 Abrogé

11-50.00 Conditions de travail des employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur Abrogé

11-50.01 à 11-50.05 Abrogé

11-51.00 Conditions particulières Abrogé

11-51.01 à 11-51.06 Abrogé

CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-52.00 Durée de la convention collective

12-52.01

Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective est en vigueur à compter du 5 décembre 2024 et jusqu'au 31 mars 2028.

12-52.02 à 12-52.06 Abrogé

12-53.00 Dispositions transitoires

12-53.01 à 12-53.04 Abrogé

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

CONCERNANT LA NOMINATION DES EMPLOYÉS À TITRE D'EMPLOYÉ TEMPORAIRE

1. Les employés admissibles et ayant réussi un processus de sélection visant à pourvoir le poste de transcripteur-réviseur ou réviseur sont nommés à titre d'employés temporaires dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la présente convention collective. À la suite de leur nomination, ces employés deviennent membres de l'unité d'accréditation des fonctionnaires de la fonction publique du Québec. La liste des personnes nommées et celle des personnes non nommées seront transmises par l'employeur au syndicat, et ce, au premier jour ouvrable suivant la nomination des personnes.
2. Entre le moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et la nomination effective des employés (e) visés par la présente lettre d'entente, ces derniers se voient attribuer les conditions de travail applicables au personnel occasionnel ayant un contrat de travail de plus d'un an selon un horaire standard de 35 heures par semaine.
3. Le nombre d'employés à nommer à titre d'employés temporaires en vertu de cette présente lettre d'entente est de sept (7) employés.
4. Est admissible à une nomination à titre d'employé temporaire, l'employé (e) occasionnel (e) qui :
 - a) à la date de la signature de la présente convention collective, occupe un poste de technicien en information (transcripteur-réviseur ou réviseur) à la Direction du Journal des débats de l'Assemblée nationale du Québec;
 - b) a obtenu le diplôme minimal requis, soit un diplôme d'études collégiales techniques pertinent (DEC) ou son équivalent pour occuper un poste de technicien en information en vertu de la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois dans la fonction publique*;
 - c) fait l'objet d'une recommandation écrite favorable de la part de son supérieur immédiat;
 - d) se soumet au processus de sélection et le réussit avec succès, conformément à ce que prévoit la *Directive sur la dotation des emplois dans la fonction publique*.
5. Lorsqu'il y a lieu de choisir entre deux (2) employés (e) ou plus, les critères suivants sont utilisés par ordre de priorité pour nommer les employés concernés :
 - a) l'ancienneté;
 - b) le tirage au sort en présence des représentants du syndicat et de l'employeur si les employés concernés ont une même ancienneté. Les parties détermineront les moyens et les modalités du tirage.

6. Malgré l'article 3 de la présente entente, l'employé admissible à une nomination à titre d'employé temporaire peut refuser d'être nommé.
7. Les employés qui ne sont pas nommés à titre d'employés temporaires ou ayant refusé d'être nommés à titre d'employés temporaires obtiennent un contrat occasionnel de deux (2) ans.
8. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective dont elle fait partie intégrante.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

CONCERNANT LES EMPLOYÉS N'AYANT PAS ÉTÉ NOMMÉS EN VERTU DE LA LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

1. Les employés occasionnels qui ne sont pas nommés au titre d'employés temporaires en vertu de la lettre d'entente numéro 1, obtiennent un contrat occasionnel de deux (2) ans selon un horaire standard de 35 heures par semaine, renouvelable après une évaluation de rendement satisfaisante de la part de leur supérieur immédiat. Le contrat de deux (2) ans débute à la date de nomination des employés à titre de temporaires, prévue dans la lettre d'entente numéro 1.
2. Entre le moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et la nomination des employés (e) visés par la présente lettre d'entente, ces derniers se voient attribuer les conditions de travail applicables au personnel occasionnel ayant un contrat de travail de plus d'un an selon un horaire standard de 35 heures par semaine.
3. À l'expiration des deux (2) années du contrat mentionné à l'article 1, l'employeur nomme à titre d'employé temporaire, l'employé qui remplit les conditions suivantes :
 - a) à la date de signature de la présente convention collective, occupe un poste de technicien en information (transcripteur-réviseur ou réviseur) à la Direction du Journal des débats;
 - b) a obtenu le diplôme minimal requis, soit un diplôme d'études collégiales techniques (DEC) pertinent ou son équivalent pour occuper un poste de technicien en information en vertu de la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois dans la fonction publique;
 - c) a cumulé deux (2) années ou 3 652,60 heures de service continu au poste de technicien en information à la Direction du Journal des débats, et ce, à compter de la signature de la présente convention collective;
 - d) fait l'objet d'une recommandation écrite favorable de la part de son supérieur immédiat;
 - e) se soumet au processus de sélection et le réussit avec succès, conformément à ce que prévoit la *Directive sur la dotation des emplois dans la fonction publique*.
4. Malgré l'article 3 de cette présente entente, l'employé admissible à une nomination à titre d'employé temporaire peut refuser d'être nommé.
5. L'employé qui n'est pas nommé à titre d'employé temporaire ou ayant refusé d'être nommé à titre d'employé temporaire garde son statut d'employé occasionnel.
6. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective dont elle fait partie intégrante.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

CONCERNANT LA MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Considérant qu'au moment de la signature de la présente convention collective, la convention collective 2023-2028 de la fonction publique du Québec n'a pas été publiée.

Considérant que le libellé des dispositions de la convention collective 2023-2028 des fonctionnaires de la fonction publique du Québec pourrait nécessiter de modifier les dispositions de la présente convention collective.

Les parties conviennent, après la publication de la convention collective 2023-2028 des fonctionnaires de la fonction publique, d'apporter les modifications jugées nécessaires à la présente convention collective, le cas échéant.

Annexe I : Liste des jours fériés et chômés

La liste des jours fériés et chômés qui s'applique à la présente convention collective est la même que celle de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

Annexe II : Échelle de traitement

L'échelle de traitement qui s'applique à la présente convention collective est la même que celle des techniciennes ou techniciens en information de la convention collective des fonctionnaires 2023-2028 à partir de l'entrée en vigueur des dispositions de cette dernière.

ANNEXE III

PROCÉDURE D'APPEL DE CLASSEMENT SUITE À UNE INTÉGRATION

1. L'employé qui estime qu'il aurait dû être intégré à une autre classe d'emplois ou qui n'a pas été intégré et qui estime qu'il aurait dû l'être, peut déposer un appel de classement en vertu de l'article 5-15.05.

L'appel interjeté par l'employé qui s'est vu attribuer par intégration une classe d'emplois comportant un taux de salaire inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait est traité en priorité tant en première qu'en deuxième étape.

2. À la demande de l'employé, l'employeur fournit sous forme électronique les directives du Recueil des politiques de gestion des catégories d'emploi nécessaires à son appel ainsi que les formulaires prévus à la présente section. Pour l'employé absent de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours ou celui qui n'a pas accès à un équipement permettant une consultation électronique, l'employeur lui fournit une version papier.

Première étape

3. L'appel doit être présenté à l'employeur, avec copie au syndicat, au moyen du « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » dûment rempli et signé, dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la date de transmission par l'employeur de son avis d'intégration, ou, si l'employé n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième (120e) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration.

À défaut d'entente sur les règles d'intégration, ce délai de cent vingt (120) jours se calcule à partir de la date de transmission au syndicat des règles fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, ce même délai débute à partir de la date de la décision arbitrale, si le grief est accueilli pour l'employé qui obtient un droit d'appel suite à ce grief.

4. Lors du dépôt de l'« Appel de classement » l'employé doit remettre à l'employeur, avec copie au syndicat, le formulaire qui en tient lieu, soit le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » dûment rempli. Ce formulaire a pour but de présenter de façon exhaustive et détaillée les diverses tâches exercées par l'employé, en précisant leur durée et leur fréquence, de même que les responsabilités inhérentes à son emploi.

Aux fins de l'application de la présente annexe, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical conformément à la section 2-11.00.

L'employé qui fait défaut de remettre dans le délai prescrit le formulaire dûment rempli et signé est considéré s'être désisté de son appel.

5. Suite à la réception du « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » l'employeur dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour en faire l'analyse et y apporter ses commentaires. Le formulaire analysé et commenté, s'il y a lieu, est remis à l'employé, avec copie au syndicat et à la direction de la classification du Secrétariat du Conseil du trésor. Tout point du formulaire non commenté par l'employeur est considéré comme admis.

6. Le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » est référé pour enquête au comité ad hoc dont les membres sont déterminés par le groupe de travail prévu à l'article 5-15.02. Le comité ad hoc se réunit, sur convocation, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il a pour fonction d'analyser les plaintes déposées et leur conformité à la procédure. Pour ce faire, il peut rencontrer tous les intervenants qu'il juge nécessaire et même visiter les lieux, au besoin, aux fins de statuer sur la classe d'emplois à laquelle l'employé aurait dû être intégré. Tous les éléments que l'employé et l'employeur estiment pertinents au dossier doivent être présentés au comité. Le comité dispose d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours pour faire enquête et soumettre un rapport par écrit à l'employeur.

Si le comité parvient à une recommandation commune, une copie du rapport est transmise à l'employé et l'employeur. Cette décision est sans appel et exécutoire et l'employeur doit transmettre à l'employé l'avis d'intégration après appel à la suite d'une intégration, au plus tard trente (30) jours suivant la réception de la recommandation du comité.

Si le comité ne parvient pas à une recommandation commune, le rapport écrit conjoint doit présenter l'ensemble des faits et constats recueillis lors de l'enquête et être accompagné de toutes les pièces documentaires analysées par le comité, notamment le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » tel que rempli par l'employé et commenté, s'il y a lieu, par l'employeur. Le rapport doit identifier les points qui ont fait l'objet de conclusions communes des membres et les points pour lesquels les appréciations ont été divergentes de même que, pour ces derniers, les motifs à l'appui de leurs conclusions. Ce rapport est transmis à l'employé et à l'employeur et ce dernier doit émettre un avis d'intégration après appel selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent, avec copie conforme au syndicat.

Deuxième étape

7. Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation commune du comité, ou si un avis d'intégration après appel n'est pas émis ou transmis, ou si le comité n'a pu parvenir à une conclusion commune quant au classement qui aurait dû être attribué à l'employé en vertu des règles d'intégration, le syndicat peut soumettre l'Appel de classement de l'employé à un arbitre, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Une copie en est aussitôt transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'« Avis d'intégration après appel » ou suivant le délai imparti à l'employeur pour transmettre un tel avis. L'arbitre est désigné par le greffier du tribunal d'arbitrage parmi ceux ayant préalablement reçu une formation conjointe des parties dans le domaine de la classification.

Au moment de la soumission du dossier à l'arbitre, le syndicat doit transmettre, en plus du formulaire prescrit, le rapport écrit du comité accompagné de toutes ses pièces jointes y compris le « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » tel que commenté par l'employeur.

Les appels de classement portés à l'arbitrage par le syndicat en vertu du présent article sont inscrits à un rôle d'audition complémentaire convenu à cette fin par les parties.

8. Le dossier est présenté à l'arbitre par les procureurs respectifs des parties. La compétence de l'arbitre se limite à se prononcer sur le classement à attribuer. Pour ce faire, l'arbitre :

- Doit appliquer les règles d'intégration sans les modifier, ni y suppléer, y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit;
 - Doit considérer comme admis les points du « Formulaire détaillé des tâches exercées et appel de classement à la suite d'une intégration » qui n'ont fait l'objet d'aucun commentaire par l'employeur;
 - Ne peut remettre en question les points ayant fait l'objet de conclusions communes par le comité;
 - Accepte en preuve uniquement les éléments présentés au comité lors de l'enquête;
 - Analyse la jurisprudence déposée par les procureurs à l'appui des conclusions recherchées;
 - Peut interroger les témoins ou visiter les lieux s'il l'estime nécessaire pour éclaircir certains points qui ont été présentés au comité lors de l'enquête.
9. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audience. Sa décision est sans appel et exécutoire et, s'il révisé le classement à attribuer à l'employé, l'employeur doit y donner suite, dans les trente (30) jours de la notification de la décision arbitrale, par l'émission à l'employé de l'avis d'intégration après appel à la suite d'une intégration. Le cas échéant, une copie est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.
10. Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur; ils sont calculés en jours et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leur représentant.
- Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant. Le délai de présentation d'un avis d'appel de classement et du « Formulaire détaillé des tâches exercées » pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur ou soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.
11. Les formulaires mentionnés dans la présente annexe sont préparés par l'employeur après consultation du syndicat.
12. L'employeur maintient le salaire du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de griefs de section, ou de l'employé convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ou lors d'une séance d'arbitrage. Le temps d'absence à ces fins s'établit suivant la formule décrite à l'article 2-8.12.
13. Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le salaire et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

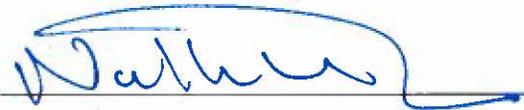
Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention collective intervenue ce jour entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et l'Assemblée nationale du Québec vaut également pour les annexes et les lettres d'entente qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec :



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec

En date du 6 déc. 2024



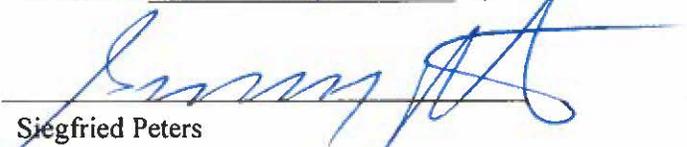
Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale

En date du 5 déc 2024



Karine Dextras-Paquette
Secrétaire générale du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec

En date du 6 déc 2024



Siegfried Peters
Secrétaire général de l'Assemblée
nationale

En date du 5 déc. 2024



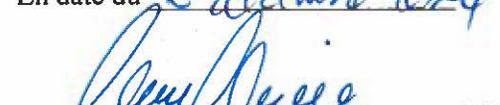
Souleymane Gueye
Conseiller en négociations et porte-
parole, SFPQ

En date du 6 décembre 2024



Guillaume Vaillancourt
Conseiller en relations de travail, porte-
parole patronal, Assemblée nationale

En date du 6 décembre 2024



Elisabeth Jobin
Représentante syndicale, Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec

En date du 6 déc. 2024



Hermann Fotso
Conseiller en relations de travail,
Assemblée nationale

En date du 6 décembre 2024



Marie Lortie-Côté
Représentante syndicale, Syndicat de
la fonction publique et parapublique
du Québec

En date du 6 déc. 2024



François Cantin
Directeur, Journal des débats,
Assemblée nationale

En date du 6 déc. 2024