

CONVENTION COLLECTIVE DES JURISTES

ENTENTE
ENTRE



ET



2020-2023

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1	GÉNÉRALITÉS.....	3
SECTION 1.1	BUT DE LA CONVENTION	3
SECTION 1.2	INTERPRÉTATION.....	3
SECTION 1.3	CHAMP D'APPLICATION	5
SECTION 1.4	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	5
SECTION 1.5	MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.....	5
SECTION 1.6	PRATIQUES INTERDITES	5
SECTION 1.7	ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....	6
SECTION 1.8	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	6
SECTION 1.9	SANTÉ ET SÉCURITÉ	6
SECTION 1.10	GRÈVE ET LOCK-OUT	7
CHAPITRE 2	VIE SYNDICALE.....	7
SECTION 2.1	COTISATION	7
SECTION 2.2	RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT ET AUX JURISTES.....	8
SECTION 2.3	REPRÉSENTATION SYNDICALE	8
SECTION 2.4	RÉUNIONS SYNDICALES.....	9
SECTION 2.5	DROIT D’AFFICHAGE	9
SECTION 2.6	LIBÉRATIONS SYNDICALES	9
CHAPITRE 3	VIE PROFESSIONNELLE ET PARTICIPATION.....	10
SECTION 3.1	PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES	10
SECTION 3.2	LANGUE DE TRAVAIL	12
SECTION 3.3	COMITÉS.....	12
CHAPITRE 4	MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....	12
SECTION 4.1	MESURES ADMINISTRATIVES	12
SECTION 4.2	MESURES DISCIPLINAIRES	13
CHAPITRE 5	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	14
SECTION 5.1	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	14
SECTION 5.2	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	15
SECTION 5.3	VACANCES ANNUELLES	16
SECTION 5.4	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	19
SECTION 5.5	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX, RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET POUR AFFAIRES PERSONNELLES	19
SECTION 5.6	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	21
SECTION 5.7	CHARGES PUBLIQUES	21
SECTION 5.8	CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	21
CHAPITRE 6	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....	26
SECTION 6.1	CLASSIFICATION ET PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI.....	26
SECTION 6.2	DOTATION ET NOMINATION.....	27
SECTION 6.3	ÉVALUATION	28

SECTION 6.4	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	29
SECTION 6.5	STATUT DE RÉGULIER ET PÉRIODE DE PROBATION.....	30
SECTION 6.6	MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI	31
SECTION 6.7	SERVICE CONTINU	32
SECTION 6.8	CLASSIFICATION.....	32
CHAPITRE 7	RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE	33
SECTION 7.1	RÉMUNÉRATION	33
SECTION 7.2	VERSEMENT DES GAINS.....	34
SECTION 7.3	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION.....	36
SECTION 7.4	FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT	36
SECTION 7.5	DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE D'UN JURISTE À UN EMPLOI D'UN SUPÉRIEUR IMMÉDIAT OU D'UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE	39
SECTION 7.6	ALLOCATIONS D'ISOLEMENT ET DE DISPONIBILITÉ.....	40
SECTION 7.7	PRIME DE FONCTION JURIDIQUE.....	40
CHAPITRE 8	RÉGIMES COLLECTIFS	40
SECTION 8.1	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	40
SECTION 8.2	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	41
SECTION 8.3	DROITS PARENTAUX	42
CHAPITRE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS.....	51
SECTION 9.1	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	51
SECTION 9.2	ARBITRAGE	53
CHAPITRE 10	CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS JURISTES.....	54
SECTION 10.1	JURISTES OCCASIONNELS.....	54
CHAPITRE 11	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	57
SECTION 11.1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	57
CHAPITRE 12	DURÉE DE LA CONVENTION	57
SECTION 12.1	DURÉE DE LA CONVENTION	57
ANNEXE I	ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....	58
LETRE D'ENTENTE N°1	TRAITEMENT HORS ÉCHELLE	59
LETRE D'ENTENTE N°2	LETRE D'ENTENTE RELATIVE À UN PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	60
LETRE D'ENTENTE N°3	CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX	63
LETRE D'ENTENTE N°4	CONCERNANT L'ÉTABLISSEMENT D'UN HORAIRE SPÉCIAL DE TRAVAIL	64
LETRE D'ENTENTE N°5	TÉLÉTRAVAIL.....	65
LETRE D'ENTENTE N°6	RÉTROACTIVITÉ SALARIALE ET RAPPEL DE TRAITEMENT EN LIEN AVEC LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	66
LETRE D'ENTENTE N°7	CONCERNANT UNE CLAUSE DE PARITÉ.....	67
LETRE D'ENTENTE N°8	CLAUSE REMORQUE CONCERNANT LES MODIFICATIONS APPLICABLES AUX AVOCATS ET NOTAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE (POUR LA PÉRIODE 2020-2023).....	68

CHAPITRE 1 GÉNÉRALITÉS

SECTION 1.1 BUT DE LA CONVENTION

1.1.01 Le but de la convention est de maintenir des relations de travail harmonieuses entre l'Employeur et les juristes représentés par le Syndicat et de déterminer les conditions de travail des juristes visés par l'unité de négociation et d'en assurer la mise en application.

SECTION 1.2 INTERPRÉTATION

1.2.01 Dans la convention et sauf contexte contraire, on entend par :

- a) **JURISTE** : tout avocat ou notaire qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention;
- b) **JURISTE OCCASIONNEL** : un juriste, embauché afin d'occuper un emploi à caractère occasionnel dans l'un et/ou l'autre des cas suivants :
 - Pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois;
 - Pour réaliser un projet spécifique pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois. Après entente entre les parties, cette durée pourra être prolongée jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;
 - Pour remplacer un juriste temporairement absent pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.
- c) **JURISTE RÉGULIER** : un juriste qui a complété sa période de probation et qui est maintenu en fonction;
- d) **JURISTE EN PROBATION** : un juriste qui n'a pas complété la période de probation;
- e) **CONJOINT** :
 - i) Celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnus 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 du juriste, la définition de conjoint ne s'applique pas si le juriste ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne.

- ii) Aux fins des sections 5.5, 8.1 et 8.3 et malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, on entend par conjoint les personnes :
 - a) Qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - b) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

- f) **CONVENTION** : convention collective de travail des juristes conclue entre l'Employeur et le Syndicat;

- g) **EMPLOI À TEMPS PLEIN** : un emploi pour lequel les services d'un juriste sont requis pour une durée hebdomadaire d'au moins trente-cinq (35) heures;
- h) **EMPLOI VACANT** : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucun juriste n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire et que l'Employeur décide de combler;
- i) **EMPLOYEUR** : la Société québécoise des infrastructures et ses représentants désignés;
- j) **ENFANT À CHARGE** : un enfant du juriste, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel le juriste exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié, ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du juriste pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- Être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- Être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- 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;

Aux fins du régime d'assurance maladie prévu par la section 8.1, être un enfant de l'adhérent, de son conjoint ou des deux, ainsi qu'un enfant dont l'adhérent a la garde de droit ou dont il avait la garde lorsque l'enfant a atteint sa majorité ou qu'il avait alors adopté de fait, sans conjoint, qui dépend de l'adhérent pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- Être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- Être âgé de dix-huit (18) ans ou plus, mais de moins de vingt-six (26) ans, s'il fréquente à temps plein à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu;
- Quel que soit son âge, être atteint d'une invalidité totale ayant débuté avant l'âge de dix-huit (18) ans.

- k) **FUNÉRAILLES** : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- l) **GRIEF** : recours formulé conformément au chapitre 9;
- m) **PÉRIODE DE PROBATION** : période de douze (12) mois travaillés suivant la date d'entrée en fonction;
- n) **PORT D'ATTACHE** : lieu habituel de travail où le juriste reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, il effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;
- o) **PROJET SPÉCIFIQUE** : un projet créé par l'Employeur, soit pour assurer le fonctionnement d'une activité nouvelle et momentanée de l'administration, soit pour assumer une portion d'activité dont le volume ne peut, à court terme, être quantifié avec précision en raison d'éléments extérieurs incertains, mais qui résulte, à une date prédéterminée, en une production identifiable;
- p) **RECUEIL** : recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor (vol. 7, ch. 1, suj. 2, pce. 2);
- q) **RÉGIMES D'ASSURANCE** : les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;
- r) **REPRÉSENTANT SYNDICAL** : personne désignée par le Syndicat autre qu'un délégué syndical de l'unité de négociation;
- s) **SERVICE** : la période d'emploi d'un juriste occasionnel sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la convention excluant tous les jours ouvrables non rémunérés; cette période se calcule en années et en jours;
- t) **SERVICE CONTINU** : la période d'emploi d'un juriste en probation ou d'un juriste régulier depuis sa dernière nomination à titre de juriste en probation. Cette période se calcule en années et en jours;

- u) **SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE** : la personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième (2^e) palier d'autorité et est un des représentants de l'Employeur auprès du juriste;
- v) **SUPÉRIEUR IMMÉDIAT**: la personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier (1^{er}) niveau d'autorité et est un des représentants de l'Employeur auprès du juriste;
- w) **SYNDICAT** : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (SFPQ);
- x) **TRAITEMENT** : le traitement annuel du juriste, incluant celui visé à l'article 7.1.06 à l'exclusion de toute prime, allocation, somme forfaitaire ou rémunération additionnelle;
- y) **UNITÉ DE NÉGOCIATION** : l'unité de négociation décrite à l'accréditation émise en faveur du Syndicat en date du 23 janvier 2012 par le Tribunal administratif du travail (TAT);

- 1.2.02 Dans la convention, 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.
- 1.2.03 Les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention conclues entre le Syndicat et l'Employeur font partie intégrante de la convention.
- 1.2.04 Les directives mentionnées à la présente convention ainsi que la description d'emploi en vigueur le 1^{er} octobre 2013 sont sujettes à consultation auprès du Syndicat en comité de relations de travail lors de modifications.

SECTION 1.3 CHAMP D'APPLICATION

- 1.3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est, aux fins de la négociation collective et de l'application de la convention, le représentant exclusif des juristes.
- 1.3.02 Lorsque l'Employeur exclut un juriste de l'unité de négociation pour un motif prévu par le Code du travail (L.R.Q., c. C-27), il donne au juriste et au Syndicat un avis écrit au préalable, à moins d'impossibilité de le faire, en indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au Syndicat une description sommaire des attributions du juriste à exclure et l'unité administrative où il travaille.

SECTION 1.4 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 1.4.01 L'Employeur, conserve le libre exercice de tous ses droits d'Employeur, sous réserve des dispositions de la convention.

SECTION 1.5 MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

- 1.5.01 Un juriste qui se croit lésé par une décision de l'Employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Employeur.

SECTION 1.6 PRATIQUES INTERDITES

Discrimination, harcèlement et violence

- 1.6.01 Il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence par l'Employeur, par le Syndicat ou par leurs représentants respectifs ou par le juriste envers un juriste en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que le juriste est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi. Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des éléments ci-dessus mentionnés a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

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

Harcèlement sexuel et psychologique

- 1.6.02 Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant soit par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés, non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

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

Le milieu de travail doit être exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique.

Les parties conviennent de discuter au comité des relations de travail de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel.

Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'Employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

1.6.03 Lorsque l'Employeur est informé d'un cas de harcèlement sexuel ou psychologique, il prend les mesures appropriées pour que cesse une telle situation.

1.6.04 Dans les cas de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique, le juriste peut soumettre un grief.

Dès que le grief fait l'objet d'une entente ou d'une décision finale, l'Employeur retire du dossier du plaignant les documents ayant trait au grief.

SECTION 1.7 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1.7.01 L'Employeur consulte le Syndicat sur l'introduction de programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

1.7.02 La consultation prévue par l'article 1.7.01 vise notamment les matières suivantes :

- La planification de l'embauche;
- Les chances d'avancement en emploi;
- Le perfectionnement;
- Le recyclage.

SECTION 1.8 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

1.8.01 L'Employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés.

1.8.02 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

- a) Le respect de la volonté des juristes d'utiliser ou non les services offerts;
- b) Le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'un juriste 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 au juriste 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;
- d) Les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

1.8.03 Les parties conviennent que 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.

SECTION 1.9 SANTÉ ET SÉCURITÉ

1.9.01 L'Employeur s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de chaque juriste dans leur milieu de travail.

- 1.9.02 À cette fin, les problèmes reliés à ce volet seront discutés au comité de relations de travail prévu à la section 3.3. Si la problématique n'est pas réglée à cette instance, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre la problématique à l'instance appropriée.

SECTION 1.10 GRÈVE ET LOCK-OUT

- 1.10.01 Sous réserve des articles du Code du travail qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :
- a) L'Employeur n'imposera pas de lock-out;
 - b) Il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des juristes;
 - c) Ni le Syndicat, ni un juriste agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b) ci-dessus.

CHAPITRE 2 VIE SYNDICALE

SECTION 2.1 COTISATION

- 2.1.01 L'Employeur retient sur la paie du juriste une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

- 2.1.02 Le Syndicat communique à l'Employeur le montant de la cotisation à prélever.

L'avis écrit donné par le Syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après sa réception.

- 2.1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixée par le Syndicat varie en fonction du traitement du juriste, tout changement dans la somme à retenir du traitement du juriste prend effet à compter de la date du changement de traitement.

- 2.1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'Employeur transmet au Syndicat un chèque ou un dépôt électronique correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste sur support informatique indiquant pour chacun des juristes visés par l'accréditation : ses nom et prénom, son sexe, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, son statut d'emploi, son classement, sa date d'entrée en fonction, sa date de naissance, son traitement, ainsi que le montant de la retenue individuelle.

De plus, la liste indique si le juriste visé ne travaille pas à temps plein.

Lorsque l'Employeur fait défaut de payer dans le délai prévu par l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (L.R.Q. c-A 6.002) à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

Conformément aux modalités prévues au présent article, l'Employeur transmet au Syndicat le numéro d'assurance sociale de chacun des juristes visés, et ce, jusqu'à ce que les équipements utilisés par le Syndicat soient modifiés de façon à ce qu'un identificateur permette la transmission des renseignements conformément au premier alinéa de l'article 2.1.04.

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

Dans ce cas, l'Employeur ne peut être tenu responsable envers le Syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par le juriste au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'Employeur au juriste au moment de son départ.

- 2.1.06 Le Syndicat s'engage à ne pas tenir l'Employeur responsable des réclamations qui pourraient lui être présentées à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'un juriste; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un juriste.

- 2.1.07 Seul le Syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux personnes visées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

- 2.1.08 L'Employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par la présente section à compter du moment où un juriste cesse d'être visé par la convention.

SECTION 2.2 RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT ET AUX JURISTES

- 2.2.01 L'Employeur fournit au Syndicat, dès qu'une telle situation survient, la liste des employés classés juristes qui sont exclus de l'unité de négociation.

Cette liste indique les nom et prénom, le sexe, le classement, le statut d'emploi, la date de naissance, l'unité administrative où il travaille et l'adresse du lieu de travail des employés visés.

De plus, la liste indique si le juriste visé ne travaille pas à temps plein.

- 2.2.02 L'Employeur fournit au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la période de paie à l'intérieur de laquelle est survenue une variation le cas échéant, une liste faisant état des variations relatives à l'arrivée, au départ ou à un mouvement de personnel d'un juriste, à son inclusion dans l'unité de négociation ou à son exclusion, ainsi que la raison de ces changements.

- 2.2.03 Pour chaque année civile, l'Employeur fait apparaître, aux fins de l'impôt, sur les formulaires prévus à cet effet, le montant de la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

- 2.2.04 Le Syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'Employeur en vertu de la convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

- 2.2.05 L'Employeur transmet au Syndicat une copie de toute directive destinée aux juristes concernant l'application de la convention ainsi qu'une copie de tout communiqué concernant la convention.

L'Employeur transmet également au Syndicat une copie de tout document, directive, règlement ou communiqué concernant les conditions de travail des juristes ainsi que tout document qui doit être affiché à leur intention ou qui doit leur être remis.

Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur transmet au Syndicat une liste de ses représentants aux fins de l'application de la convention et il informe le Syndicat de toute modification.

- 2.2.06 Tous les documents de nature personnelle émanant de la Direction générale des ressources humaines sont acheminés aux juristes sous enveloppe scellée ou par voie électronique dans le portail personnel du juriste.

- 2.2.07 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective ou de toute modification, l'Employeur rend accessible, sous forme électronique, la convention à chaque juriste qui pourra au besoin en faire l'impression. L'Employeur remet une copie papier au délégué syndical pour agir à titre de représentant.

- 2.2.08 Le juriste reçoit un avis de chaque modification à son traitement.

SECTION 2.3 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 2.3.01 Le Syndicat peut nommer ou faire élire au maximum deux juristes pour agir à titre de délégués syndicaux. L'Employeur en sera informé par le secrétaire général du Syndicat de même que de tout changement quant à l'identité des délégués syndicaux.

- 2.3.02 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son Employeur, pour les motifs suivants :

- a) Assister un juriste dans la formulation et la présentation de son grief;
- b) Accompagner, s'il y a lieu, un juriste lors de la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs lorsque sa présence est requise;
- c) Accompagner, le cas échéant, un juriste conformément aux dispositions de la convention.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué syndical doit informer son Employeur de son retour au travail.

2.3.03 L'Employeur fournit au Syndicat une liste des personnes qui le représentent aux fins de la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs et il informe le Syndicat de toute modification à cette liste.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur fonction et l'adresse de leur port d'attache.

SECTION 2.4 RÉUNIONS SYNDICALES

2.4.01 À la demande d'un délégué syndical, l'Employeur peut autoriser le Syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de ses membres sur les lieux de travail.

2.4.02 Pour les fins de la section 2.6, l'Employeur met à la disposition du Syndicat et du délégué syndical un local adéquat sur les lieux de travail.

SECTION 2.5 DROIT D’AFFICHAGE

2.5.01 L'Employeur s'engage à installer dans l'unité administrative des juristes, un tableau d'affichage à l'usage exclusif du Syndicat.

2.5.02 Le Syndicat, par l'entremise d'un représentant qu'il a désigné, peut afficher sur le tableau installé par l'Employeur tout document de nature syndicale signé par un représentant désigné par le Syndicat à la condition qu'il ne soit pas de nature diffamatoire pour l'Employeur et qu'une copie lui soit remise.

S'il advenait exceptionnellement que le représentant désigné ne remette pas une copie à l'Employeur, telle omission ne pourrait entraîner de mesures administratives ou disciplinaires.

2.5.03 Le Syndicat peut remettre aux juristes tout document relatif au Syndicat. Toutefois, la consultation devra se faire en dehors des heures de travail.

2.5.04 Les juristes sont autorisés à accéder au site Internet du Syndicat et à recevoir du Syndicat des courriels concernant la conduite de ses affaires. Toutefois, la consultation devra se faire en dehors des heures de travail.

SECTION 2.6 LIBÉRATIONS SYNDICALES

2.6.01 Un délégué syndical peut, conformément à la convention, obtenir une libération syndicale d'une durée raisonnable pour :

a) Assister aux réunions d'un comité formé de représentants désignés par l'Employeur et par le Syndicat ou pour effectuer un travail exigé par ce comité pourvu qu'il en soit membre.

Par ailleurs, le temps consacré par un délégué syndical pour assister à un comité paritaire ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires;

b) Préparer ou présenter les griefs, participer aux rencontres prévues par la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs, agir à titre de représentant désigné par le Syndicat ou agir à titre de témoin si nécessaire lors de la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs;

c) Assister à une séance d'arbitrage soit à titre de représentant désigné, soit comme partie en cause, soit à titre de témoin, soit à titre de représentant désigné dans le cas d'un grief de groupe ou collectif;

d) Participer à diverses activités déterminées par le Syndicat telles qu'assemblées régionales, conseils syndicaux, congrès et autres.

2.6.02 Un délégué syndical qui désire obtenir une libération syndicale pour les motifs prévus par les paragraphes b) et c) de l'article 2.6.01 doit en faire la demande à son Employeur à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

2.6.03 La libération syndicale pour les motifs prévus par les paragraphes a) et d) de l'article 2.6.01 n'est autorisée que si toutes les conditions suivantes sont respectées :

a) La demande doit être présentée au supérieur immédiat trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du congrès, du conseil syndical ou des assemblées régionales, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence;

- b) La demande doit contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire prévu à cette fin;
- c) La demande doit être signée par le délégué syndical et par un représentant désigné par le Syndicat attestant que le délégué syndical est officiellement mandaté pour l'activité faisant l'objet de sa demande;
- d) La présence du juriste n'est pas essentielle à la bonne marche de l'unité administrative et, à cet effet, l'Employeur ne peut refuser sans motifs raisonnables.

2.6.04 L'Employeur peut libérer un délégué syndical de certaines de ses activités professionnelles si la fréquence des absences du délégué syndical pour les motifs prévus par les paragraphes a) et d) de l'article 2.6.01 pourrait nuire à la bonne marche de l'unité administrative dont le délégué syndical fait partie.

2.6.05 Les absences prévues par les paragraphes a) et b) de l'article 2.6.01 n'entraînent pas de perte de traitement ni d'avantages sociaux.

2.6.06 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes c) et d) de l'article 2.6.01, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus à la condition que le Syndicat rembourse à l'Employeur une somme égale au traitement brut de ce délégué pour la durée de l'absence.

2.6.07 Le remboursement prévu par l'article 2.6.06 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au Syndicat par l'Employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des délégués syndicaux absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le Syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant l'article 2.6.06 portent intérêt au taux fixé par l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (L.R.Q., chapitre A-6.002), et ce, à compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'envoi au Syndicat par l'Employeur d'un état de compte mensuel.

CHAPITRE 3 VIE PROFESSIONNELLE ET PARTICIPATION

SECTION 3.1 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

3.1.01 L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat dans le cadre du comité des relations de travail pour tout changement à l'économie générale du Code d'éthique et de conduite des employés.

3.1.02 L'Employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses juristes.

L'Employeur attribue aux juristes de façon principale et habituelle, des fonctions, tâches et activités correspondant aux attributions caractéristiques de leur emploi sauf lorsque les besoins du service exigent temporairement l'attribution de fonctions, tâches et activités différentes.

3.1.03 L'Employeur peut assigner temporairement un juriste à d'autres fonctions, tâches et activités en raison de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer ses attributions pour une période provisoire. Cette assignation prend fin à l'expiration de la période d'inhabileté provisoire et le juriste reprend alors son emploi.

3.1.04 L'Employeur fournit au juriste un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui lui sont confiées.

L'Employeur s'assure qu'une toge et un rabat sont à la disposition du juriste lorsque requis.

L'Employeur rend accessible au juriste sur les lieux de travail les textes de loi, les règlements et directives pertinentes et nécessaires à l'accomplissement de son travail. De plus, il informe les juristes de ses orientations, politiques et directives en relation avec l'exécution de leur travail.

3.1.05 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des juristes aucune influence contraire aux règles de l'art ou aux principes de déontologie ou d'éthique généralement reconnus.

3.1.06 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par un juriste ou par quelqu'un sous sa direction doit être signé par lui et il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'Employeur. Le droit de signature ne s'applique pas à un document étant une orientation ou une politique que l'Employeur rend publique.

Le nom de l'auteur, ses titres professionnels et universitaires, l'ordre professionnel ainsi que l'unité administrative à laquelle il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par le juriste si l'Employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie.

- 3.1.07 Malgré l'article 3.1.06, aucun juriste n'est tenu de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'il a signé et qu'il croit exact au point de vue professionnel. Il peut retirer sa signature si le document est modifié.
- 3.1.08 Il est interdit à l'Employeur de faire figurer le nom du juriste sur un avis ou document juridique non signé par ce juriste ou dont ce dernier a demandé de retirer sa signature compte tenu d'une modification qu'il n'a pas autorisée, s'il le publie ou le diffuse en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.
- 3.1.09 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un juriste qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.

En matière civile

- 3.1.10 En matière civile, lorsqu'un juriste est poursuivi en justice par un tiers à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur prend fait et cause pour le juriste qui en fait la demande écrite à l'Employeur.

Après avoir consulté le juriste, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un avocat externe pour assurer sa défense. Le juriste a le droit d'adjoindre, à l'avocat externe choisi par l'Employeur, son propre avocat externe et il en assume les frais.

Le juriste rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense si le tribunal ou la déclaration de règlement révèle qu'il y a eu faute lourde ou intentionnelle.

Si la poursuite entraîne pour le juriste une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'Employeur. Toutefois, dans le cas de faute lourde ou intentionnelle, le juriste rembourse l'Employeur.

Ordre professionnel et outrage au tribunal

- 3.1.11 Dans le cas où le juriste est l'objet d'une plainte devant l'ordre professionnel dont il est membre ou est l'objet d'une poursuite pour outrage au tribunal, le juriste peut demander par écrit à l'Employeur d'être assisté par un avocat externe.

Après avoir consulté le juriste, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un avocat externe pour assurer sa défense. Le juriste a le droit d'adjoindre, à l'avocat externe choisi par l'Employeur, son propre avocat externe et il en assume les frais.

Dans le cas d'une plainte devant l'ordre professionnel, le juriste rembourse les frais assumés par l'Employeur s'il en résulte une sanction.

Dans le cas d'une condamnation pour outrage au tribunal, le juriste rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense. S'il en résulte une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par le juriste. Dans certains cas, l'Employeur peut décider après analyse, d'assumer les frais de défense ou de condamnation à l'égard de certains actes, omissions ou gestes posés de bonne foi par un juriste dans des circonstances particulières.

En matière pénale ou criminelle

- 3.1.12 En matière pénale ou criminelle, lorsque le juriste est poursuivi en justice à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur, sur demande écrite du juriste, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un avocat externe pour assurer sa défense. Le juriste a le droit d'adjoindre, à l'avocat externe choisi par l'Employeur, son propre avocat externe et il en assume les frais.

Le juriste ne peut se prévaloir de l'alinéa précédent lorsque l'Employeur est à l'origine de la poursuite.

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

En matière civile, pénale ou criminelle

- 3.1.13 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque le juriste est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur assiste le juriste qui en fait la demande écrite à l'Employeur.

Après avoir consulté le juriste, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un avocat externe. Le juriste a le droit d'adjoindre, à l'avocat externe choisi par l'Employeur, son propre avocat externe et il en assume les frais.

- 3.1.14 Dans les cas prévus par les articles 3.1.10, 3.1.11, 3.1.12 et 3.1.13, un juriste continue, après avoir quitté son emploi, de bénéficier de cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'il était juriste.

SECTION 3.2 LANGUE DE TRAVAIL

- 3.2.01 Aucun juriste n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 3.2.02 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'Employeur à l'intention des juristes qui doivent utiliser une autre langue que le français dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'Employeur.
- 3.2.03 Le juriste doit utiliser la ou les autres langues qu'il maîtrise aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

SECTION 3.3 COMITÉS

Comité des relations de travail

- 3.3.01 Le comité des relations de travail est institué dans le but d'établir un moyen de communication privilégiée entre les parties afin d'entretenir de saines relations de même qu'afin d'étudier les problèmes relatifs à la convention collective et de discuter de tout problème relié aux conditions de travail des juristes.

L'Employeur ou le Syndicat peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes.

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur et le Syndicat informent l'autre partie de ses représentants au Comité. Ce Comité est constitué d'au maximum trois représentants mandatés par l'Employeur. Pour la partie syndicale, le comité sera constitué d'un représentant syndical et des deux délégués syndicaux.

Une partie doit faire parvenir à l'autre un écrit au moins dix (10) jours avant la tenue du Comité afin de porter un sujet à l'ordre du jour.

Une rencontre du Comité a lieu à la date, le lieu et l'heure convenus entre les parties, mais au plus tard trente (30) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une d'elles.

CHAPITRE 4 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

SECTION 4.1 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

- 4.1.01 L'Employeur constitue pour chaque juriste un dossier personnel.

Ce dossier est confidentiel et sous la garde de la Direction générale des ressources humaines.

Le juriste a le droit de consulter son dossier, et ce, en présence du représentant de l'Employeur. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, d'un représentant désigné par le Syndicat lors de la consultation de son dossier.

Lorsque le dossier ne peut être consulté sur place, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible.

Le juriste peut joindre ses commentaires à un document apparaissant à son dossier.

Un juriste peut obtenir une copie de tout document faisant partie de son dossier.

Avertissement

- 4.1.02 Aux fins de la convention, l'avertissement est une déclaration écrite par laquelle l'Employeur attire l'attention d'un juriste sur l'une ou l'autre des obligations qui lui incombent.

Aucun avertissement écrit au dossier d'un juriste ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi dans les douze (12) mois suivant d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cet avertissement et les documents s'y référant sont retirés de son dossier personnel.

Relevé provisoire

- 4.1.03 Dans le cas présumé d'une faute grave d'un juriste ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un juriste 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.
- 4.1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis au juriste dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Le juriste continue de recevoir son traitement pendant son relevé provisoire.
- 4.1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, un juriste ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

L'Employeur retire du dossier personnel du juriste tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a été suivi d'aucune mesure disciplinaire.

Congédiement administratif

- 4.1.06 L'Employeur peut congédier un juriste :
- a) Soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions;
 - b) Soit pour incapacité d'exercer ses attributions, c'est-à-dire pour invalidité, sous réserve des sections 8.1 et 8.2 ou pour la perte d'un droit.

Le congédiement administratif ne peut être utilisé à l'encontre d'un juriste dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompétence ou de son incapacité.

Ce congédiement est une mesure administrative; il se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au Syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 4.1.06 à 4.1.08.

La transmission au Syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au Syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si le juriste a formulé son grief dans le délai imparti.

- 4.1.07 Le juriste visé par l'article 4.1.06 peut formuler un grief, dans les trente (30) jours suivant la transmission de son avis de congédiement, pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'Employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Lors de l'arbitrage de grief, le cas échéant, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 4.1.08 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

SECTION 4.2 MESURES DISCIPLINAIRES

- 4.2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre un juriste peut faire l'objet d'un grief.
- 4.2.02 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit informer le juriste par écrit, avec copie au Syndicat, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction.

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

- 4.2.03 Tout grief de suspension ou de congédiement peut faire l'objet d'une décision arbitrale selon la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs de la manière suivante :

- a) Soit en maintenant la décision de l'Employeur;
- b) Soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
- c) Soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;
- d) Soit en réinstallant le juriste dans ses attributions avec tous les droits et avantages que lui confère la convention et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire, la prime, et ce, si dans ces derniers cas, les conditions y donnant droit sont remplies.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus du juriste résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatrice consécutive à cette suspension ou à ce congédiement.

4.2.04 Aucune réprimande inscrite au dossier personnel d'un juriste ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivant, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cette réprimande et les documents s'y référant sont retirés de son dossier personnel.

4.2.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier personnel du juriste sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 4.2.03.

L'Employeur verse au dossier personnel du juriste une copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire.

4.2.06 Le juriste convoqué à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence d'un représentant désigné par le Syndicat.

CHAPITRE 5 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SECTION 5.1 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

5.1.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement et la journée normale de travail est de sept (7) heures interrompues par une période de repas minimale de trente (30) minutes.

5.1.02 L'horaire peut varier entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures. L'Employeur peut, selon les besoins du service, déterminer l'horaire à l'intérieur de cette amplitude.

Toute modification concernant l'horaire prévu par le premier alinéa doit faire l'objet d'une consultation au comité des relations de travail.

Horaire variable

5.1.03 L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le juriste choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant des périodes prédéterminées de présence obligatoire. Il a pour objectif de permettre au juriste d'aménager avec souplesse son temps de travail et ainsi d'accroître sa productivité et sa performance et d'améliorer le service à la clientèle.

Tout juriste qui désire bénéficier de l'horaire variable doit en faire la demande à son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat autorise la demande si les besoins du service le permettent.

Les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties et contiennent au moins les éléments suivants :

- a) Quant aux heures de travail :
 - i) Une amplitude maximale de onze (11) heures par jour, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures;
 - ii) Au plus, deux (2) plages fixes (9 h 30 à 11 h 30 et 14 h à 15 h 30) d'une durée maximale totale de trois heures trente (3 h 30) par jour.

- b) La pause minimale obligatoire pour le repas est de trente (30) minutes. Cette pause doit être prise entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze (14) heures;
- c) La période de référence correspond à deux (2) périodes de paie complètes et consécutives;
- d) L'accumulation de crédit horaire est limitée à quatorze (14) heures par période de référence. Il peut être reporté d'une période de référence à l'autre jusqu'à concurrence de quatorze (14) heures;

L'accumulation de débit horaire est limitée à sept (7) heures par période de référence. Il peut être reporté d'une période de référence à l'autre jusqu'à concurrence de sept (7) heures.
- e) L'utilisation de crédit horaire est limitée à trois (3) plages fixes par période de référence;
- f) Les heures supplémentaires ne sont possibles qu'aux conditions suivantes :
 - i) Le juriste a accompli une journée de travail de sept (7) heures;
 - ii) Les heures supplémentaires sont effectuées en dehors des heures d'ouverture définies à l'article 5.1.02.
- g) L'horaire variable ne s'applique pas lorsque le juriste s'absente de son port d'attache pour des raisons professionnelles ou pour des activités de perfectionnement;
- h) Le mode de contrôle du temps s'applique de la façon énoncée à l'article 5.1.05;

Il est entendu que l'une des parties peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de quinze (15) jours à l'autre partie.
- i) Les juristes en ARTT peuvent bénéficier des plages fixes et des plages mobiles de l'horaire variable sans possibilité d'accumulation de crédit ou de débit horaire.

Horaire spécial

- 5.1.04 Un horaire spécial de travail peut être établi par l'Employeur pour un juriste lorsque les besoins le justifient, conformément à la lettre d'entente numéro 4. Cet horaire ne peut dépasser quarante (40) heures par semaine. Cet horaire spécial n'a pas pour effet de modifier l'échelle de traitement du juriste ni la façon de déterminer le taux horaire du juriste.

Pour le juriste bénéficiant d'un horaire spécial, la semaine normale de travail et la journée normale de travail sont celles découlant de cet horaire spécial de travail.

La rémunération versée pour les heures excédant trente-cinq (35) heures est réputée ne pas faire partie du traitement, mais elle est admissible pour l'application des régimes de retraite.

Registre de signature

- 5.1.05 La mesure du temps de présence au travail pour l'horaire variable ainsi que pour l'option b) de la clause 4.1 de la lettre d'entente numéro 2 relative à un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail est effectuée par le biais d'un système informatique mis en place au sein de l'Employeur et accessible au poste de travail du juriste. Chaque juriste, lorsqu'il entre au travail le matin et l'après-midi et lorsqu'il quitte pour le dîner et à la fin de sa journée, inscrit l'heure de son arrivée et de son départ. Chaque juriste imprime, signe et date le registre informatique et le remet à son supérieur immédiat à la fin de chaque période de paie.

SECTION 5.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 5.2.01 Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande de l'Employeur ou autorisées par celui-ci :
- a) Un jour férié;
 - b) Le samedi et le dimanche pour le juriste dont l'horaire normal est défini à l'article 5.1.01 de la convention;
 - c) Les heures en sus de sa journée normale de travail pour le juriste dont l'horaire normal est défini à l'article 5.1.01 de la convention;

- d) Les heures en sus de sa journée normale de travail et lors des congés hebdomadaires pour le juriste qui bénéficie d'un horaire spécial de travail établi conformément à l'article 5.1.04 de la convention;
- e) En déplacement en dehors de la journée normale de travail du juriste, sauf le temps consacré à un repas.

5.2.02 En compensation des heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail et jusqu'à quarante (40) heures, le juriste peut demander d'être rémunéré selon son taux horaire ou de recevoir un crédit de congé équivalent aux heures effectuées.

En compensation des heures effectuées au-delà de quarante (40) heures, le juriste peut demander d'être rémunéré avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire ou de recevoir un congé équivalent aux heures effectuées, majorées de cinquante pour cent (50 %).

Tout crédit de congé est inscrit à la réserve du juriste.

5.2.03 Les congés accumulés selon l'article 5.2.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'Employeur et au juriste. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux juristes dans les soixante (60) jours, à moins que le juriste ne soit autorisé par l'Employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

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

5.2.04 Malgré les articles 5.2.02 et 5.2.03, l'Employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou partie de celles-ci.

5.2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande du juriste.

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

5.2.06 Le juriste à qui l'Employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir au travail et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit, en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

Le juriste à qui l'Employeur a demandé expressément au préalable de revenir au travail et qui revient pour effectuer du travail, reçoit, en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la journée normale de travail du juriste.

5.2.07 Le juriste à qui, en raison de la nature de son emploi, l'Employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, et ce, sans qu'il ait à quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

SECTION 5.3 VACANCES ANNUELLES

5.3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le juriste a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée selon la table d'accumulation suivante :

Vacances – Table d'accumulation

Nombre de jours où le juriste a eu droit à son traitement du 1^{er} avril au 31 mars :

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

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

5.3.02 Le juriste en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7.2.

Une fois par année entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante, le juriste 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.

En cas de cessation définitive d'emploi

5.3.03 a) Le juriste qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances qu'il n'a pas prises;

b) Il a droit en plus à une indemnité équivalant au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1^{er} avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule suivant son service ou service continu à ce 1^{er} avril.

5.3.04 Les juristes choisissent, par ordre d'années de service ou de service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates, toutefois, sont soumises à l'approbation de l'Employeur, qui tient compte des besoins 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.

- 5.3.05 Sauf permission expresse de l'Employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, le juriste doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.
- 5.3.06 Les vacances peuvent être prises, à la discrétion du juriste et sous réserve de l'approbation de l'Employeur, d'une façon continue ou par période correspondant à la durée de sa semaine normale de travail.

Toutefois, avec l'approbation de l'Employeur, un juriste peut prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou demi-jours séparés.

- 5.3.07 Le juriste qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 137 du Recueil ou qui est absent à la suite d'une lésion professionnelle ou d'un congé prévu à la section 8.3 voit ses vacances reportées à la condition qu'il en fasse la demande conformément à l'article 5.3.12 et que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1^{er} mars, le juriste voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, s'il en fait la demande.

Le juriste doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

- 5.3.08 Malgré la présente section, si un jour férié et chômé prévu par la section 5.4 coïncide avec la période des vacances annuelles d'un juriste, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à un moment qui convient à l'Employeur et au juriste.
- 5.3.09 L'Employeur doit, à la demande du juriste, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à ce juriste, lorsque celui-ci, à la demande de l'Employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.
- 5.3.10 Malgré l'article 5.3.04, l'Employeur peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à un juriste qui désire changer la date de ses vacances.
- 5.3.11 Malgré la présente section, le juriste se voit reporter à l'année suivante le solde de ses vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié des jours de vacances.

Le juriste qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances annuelles a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.

Le juriste peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisées durant l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, à la condition toutefois qu'il utilise, au cours de l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, un minimum de dix (10) jours de vacances.

- 5.3.12 Le juriste qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, le tout conformément à la présente section.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 5.5 survient au cours de la période de vacances du juriste, le congé pour décès est accordé au juriste 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 autorisées se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si le juriste réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

- 5.3.13 Après approbation de l'Employeur, un juriste peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 5.3.03 et du nombre de jours auxquels le juriste aura droit au 1^{er} avril suivant.
- 5.3.14 Le juriste qui, en date de la signature de la présente convention collective, bénéficie d'un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu à la table d'accumulation de l'article 5.3.01, conserve le nombre de jours de vacances dont il dispose et la table d'accumulation s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le juriste, dans une telle situation, continuera par la suite de progresser quant à l'accumulation des vacances en fonction de son service ou de son service continu en conformité avec la table d'accumulation de l'article 5.3.01.

SECTION 5.4 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

5.4.01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans perte de traitement.

Liste des jours fériés et chômés :

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023
Jour de l'An		Mercredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi saint	Vendredi 19 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 22 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	
Journée nationale des patriotes	Lundi 20 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	
Fête nationale	Lundi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	
Confédération	Lundi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	
Fête du Travail	Lundi 2 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	
Action de grâce	Lundi 14 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	
Fête de Noël	Mercredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	
Veille du jour de l'An	Mardi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	

SECTION 5.5 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX, RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET POUR AFFAIRES PERSONNELLES

5.5.01 Le juriste a droit, à la condition d'en faire la demande à l'Employeur, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un permis d'absence pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) Son mariage : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) Le mariage : de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur: le jour du mariage ou de l'union civile à condition d'y assister;
- c) Le décès de ses fils, fille, conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès;
- d) Le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès; de plus, à cette occasion, le juriste peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement; toutefois, dans le cas du décès d'un enfant à charge : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du juriste : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès;
- f) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du juriste : le jour des funérailles ou du décès;
- g) Lorsqu'il change le lieu de son domicile : une journée à l'occasion du déménagement; cependant, le juriste n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile;

- h) Le décès de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe j) de l'article 1.2.01 : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès;
- i) Le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;
- j) Le mariage de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, à la condition d'y assister.

À moins que le contexte ne s'y oppose, toute disposition faisant référence au concept de mariage, de nullité et de dissolution du mariage et de divorce doit se lire en faisant référence également au concept d'union civile et de nullité et de dissolution de l'union civile.

- 5.5.02 Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à g) de l'article 5.5.01 coïncide avec une journée normale de travail du juriste, celui-ci ne subit aucune perte de traitement et de supplément de traitement prévu à l'article 5.1.04; toutefois dans le cas prévu par le paragraphe h) de l'article 5.5.01, le juriste n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) et h) de l'article 5.5.01 l'est à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou tout autre rituel de fin de vie de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

- 5.5.03 Le juriste a droit à un permis d'absence d'une journée supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et f) de l'article 5.5.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante-et-un (241) kilomètres du lieu de résidence du juriste.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

- 5.5.04 Le juriste 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 de la présente section, a le droit de s'absenter du travail sans réduction de traitement incluant le supplément de traitement prévu à l'article 5.1.04; le juriste doit en faire la demande à l'Employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un juriste 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 remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

Responsabilités familiales

- 5.5.05 Sans restreindre la portée de l'article 5.5.04, le juriste peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Le juriste reçoit alors le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

- 5.5.06 Le juriste 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 (L.R.Q., c. N-1.1) et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui le juriste est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, le juriste peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 5.5.01.

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

- 5.5.08 Le juriste qui désire se prévaloir d'un congé prévu aux articles 5.5.05, 5.5.06 ou 5.5.07 en avise l'Employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

- 5.5.09 Les congés sans traitement prévus à l'article 5.5.06 et 5.5.07 sont considérés avoir été pris en vertu de l'article 5.8.01.

Durant ces congés, le juriste bénéficie des avantages prévus à l'article 8.3.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8.3.46.

Congés pour affaires personnelles

- 5.5.10 Le juriste peut obtenir, après approbation de son Employeur, un congé pour affaires personnelles d'une durée n'excédant pas trois (3) jours ouvrables par année financière, par anticipation de vacances.

Toutefois, cette anticipation de vacances n'est accordée que lorsque ces jours ne dépassent pas ceux accumulés et dans la mesure où ces jours ainsi anticipés sont déduits de la banque du juriste du 1^{er} avril suivant.

SECTION 5.6 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 5.6.01 Le juriste qui est appelé à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune perte de traitement incluant, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime et allocation.
- 5.6.02 Un juriste qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès, ne reçoit que la différence entre son traitement et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime et allocation.
- 5.6.03 Le juriste appelé à comparaître devant un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause où il est une des parties ne subit aucune perte de traitement incluant, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime et allocation.

SECTION 5.7 CHARGES PUBLIQUES

- 5.7.01 Le juriste qui est candidat à la fonction de juge administratif, ou de député, de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, sous réserve des dispositions de l'article 5.7.02, de 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, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Il en est de même pour le juriste qui agit, lors d'une élection, comme directeur de scrutin, 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.
- 5.7.02 Le juriste qui se présente à la fonction de député, maire, conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire pour la durée de la campagne, s'il y a lieu, qui prendra fin le lendemain de l'élection.
- 5.7.03 Le juriste nommé à la fonction de juge administratif ou élu député, maire, conseiller municipal ou commissaire d'école est considéré comme étant en absence sans salaire pour la durée de son premier mandat et lorsqu'il est renouvelé dans ses fonctions ou réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de son renouvellement ou de sa réélection.

SECTION 5.8 CONGÉS SANS TRAITEMENT

Conditions générales

- 5.8.01 Un juriste qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, de la section 5.5 ou de la section 8.3 peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé.

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article, des articles 5.8.03 à 5.8.07 et de l'article 5.8.13, le juriste peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

- 5.8.02 Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'Employeur.

5.8.03 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le juriste a droit à un maximum de quatre (4) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Chaque demande doit être faite à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres juristes.

Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit au juriste au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande, et ce, pourvu que cette demande soit faite après le 1^{er} mai.

5.8.04 L'Employeur peut accorder un congé sans traitement à un juriste pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

Il en est de même à l'égard du juriste qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel il veut appartenir.

5.8.05 Le juriste régulier a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps partiel pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le juriste.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où le juriste fait sa demande dans un délai raisonnable.

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé, ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail et les congés hebdomadaires.

5.8.06 Après sept (7) ans de service continu, le juriste a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où le juriste fait sa demande dans un délai raisonnable.

5.8.07 Le juriste peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures. L'entente peut prévoir les circonstances où le juriste pourra y mettre fin avant terme.

5.8.08 Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, le juriste doit communiquer avec le supérieur immédiat afin de l'assurer de son retour à la date prévue. Le juriste 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 sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

5.8.09 À son retour au travail, le juriste réintègre son emploi ou un autre emploi dans l'unité de négociation, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

5.8.10 Au cours du congé sans traitement, le juriste continue de participer à son régime d'assurance collective et il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

5.8.11 Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclarations mensongères est annulé dès que l'Employeur en est informé; dès lors, le juriste doit réintégrer son travail et il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

5.8.12 Lorsqu'un juriste se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'Employeur peut le mettre en congé sans traitement.

Congé pour fonder une entreprise

- 5.8.13 Sous réserve du code d'éthique et de conduite des employés en vigueur chez l'Employeur, ce dernier peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un juriste régulier de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le juriste.
- 5.8.14 Le juriste qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas et quinze (15) jours dans le deuxième cas. Le juriste 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 sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 5.8.15 Lors de son retour au travail, le juriste réintègre son emploi ou un autre emploi dans l'unité de négociation, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

Congé sans traitement à traitement différé

- 5.8.16 Un juriste régulier à temps plein peut demander par écrit un congé sans traitement à traitement différé.
- En cas de refus et à la demande du juriste, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.
- 5.8.17 L'option choisie par le juriste, conformément à l'article 5.8.42, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.
- 5.8.18 Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le juriste. Cette entente doit contenir un engagement du juriste à revenir au service de l'Employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.
- Lors de son retour au travail, le juriste réintègre son emploi ou un autre emploi dans l'unité de négociation, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.
- Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le juriste a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.
- 5.8.19 Le juriste absent du travail pour quelque motif que ce soit ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.
- 5.8.20 La convention s'applique au juriste bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des articles 5.8.16 à 5.8.44.
- 5.8.21 La période de congé peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs.
- 5.8.22 Pendant la période de congé sans traitement, le juriste reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime. Il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'Employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance.
- 5.8.23 Au moment de sa demande, le juriste indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'Employeur d'accepter l'option choisie par le juriste et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par le congé sans traitement à traitement différé.

5.8.24 Le pourcentage de traitement que le juriste reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 5.8.42 sur la base du traitement et de la somme forfaitaire, s'il y a lieu, qu'il aurait reçus au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

5.8.25 Au cours de la participation de le juriste à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois.

Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le juriste prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 5.8.42 s'appliquent en les adaptant.

5.8.26 Le juriste n'accumule pas de jours de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses jours de vacances antérieurs à son congé à l'année budgétaire suivant le congé.

5.8.27 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le juriste pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.

5.8.28 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement; l'option est alors prolongée d'autant. Le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

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

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, le juriste bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues par la section 8.3.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, le juriste qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 5.8.25, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

5.8.29 Aux fins du régime d'assurance collective, pendant la durée de l'entente, les protections des régimes d'assurance ainsi que la contribution de l'Employeur et la cotisation du juriste sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.

5.8.30 Malgré l'article 5.8.29, aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Si le juriste devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé, le congé se poursuit et le juriste ne peut bénéficier du régime d'assurance salaire de courte durée.

S'il est encore totalement invalide à la date prévue de retour au travail, l'invalidité est présumée débiter à cette date et la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente, pour la période restante de l'entente;

b) Si le juriste devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente, pour la période restante de l'entente;

c) Si le juriste devient totalement invalide avant le congé à traitement différé et que l'invalidité totale se poursuit jusqu'au début du congé planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

i) Soit maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus totalement invalide.

Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente peut alors être suspendue à compter du début du congé planifié jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période de suspension, la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur le traitement que le juriste aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente et le congé à traitement différé peut débuter le jour où cesse l'invalidité totale;

- ii) Soit annuler l'entente et recevoir le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

5.8.31 Lorsque l'invalidité totale se poursuit après cent quatre (104) semaines, l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Si le juriste a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;
- b) Si le juriste n'a pas pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

Le juriste bénéficie alors du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

5.8.32 Lorsque le juriste est incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle survenue après avoir pris son congé à traitement différé, l'entente continue de s'appliquer. Le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est établie en fonction du pourcentage du traitement prévu à l'entente tant que dure l'entente. Les dispositions prévues à la section 8.2 s'appliquent à compter du moment où l'entente se termine.

5.8.33 Lorsque le juriste est incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle survenue avant le congé à traitement différé et que son incapacité se poursuit jusqu'au début du congé planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) Soit maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à un moment où l'incapacité aura cessé.

Si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, celle-ci est suspendue à compter du début du congé planifié jusqu'à la fin de l'incapacité. Durant cette période de suspension, le juriste bénéficie pleinement des dispositions prévues de la section 8.2 et le congé débute le jour où cesse l'incapacité;

- b) Soit annuler l'entente et recevoir le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

5.8.34 Lorsque l'incapacité du juriste en raison d'une lésion professionnelle se poursuit après une période de deux (2) ans, la participation à l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Si le juriste a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;
- b) Si le juriste n'a pas pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

5.8.35 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé s'il y a rechute à la suite d'une lésion professionnelle pendant le congé à traitement différé.

Dans ce cas, le juriste a droit, durant son congé à traitement différé, au pourcentage du traitement prévu à l'entente.

À compter de la date prévue de retour au travail, l'entente continue de s'appliquer si l'incapacité se poursuit et les dispositions prévues à l'article 5.8.32 s'appliquent.

5.8.36 Aux fins des sections 7.1, 7.5 et 7.6, le juriste n'a droit au cours du congé à traitement différé à aucune prime, allocation et rémunération additionnelle. Pendant le reste de l'entente, il a droit à la totalité de ses primes, allocations et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'entente.

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

- a) Le juriste qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;

- b) Si le congé sans traitement a été pris, le juriste doit rembourser, conformément à l'article 5.8.41, sans intérêt, le traitement reçu en trop au cours du congé;
- c) Si le congé sans traitement n'a pas été pris, le juriste est remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt;
- d) Si le congé sans traitement est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur ou le juriste s'effectue selon la formule ci-dessous :

Le montant reçu par le juriste durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement du juriste en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au juriste; si le solde obtenu est positif, le juriste rembourse ce solde à l'Employeur, sans intérêt.

5.8.38 Aux fins des régimes de retraite, la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics prévoient les dispositions applicables au congé à traitement différé.

5.8.39 La participation à l'option choisie par le juriste est maintenue à la suite d'une affectation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'Employeur ne peut maintenir la participation du juriste à une option et les dispositions de l'article 5.8.37 s'appliquent.

5.8.40 Lorsque l'entente de congé à traitement différé prend fin à la suite du décès du juriste, les dispositions de l'article 5.8.37 s'appliquent, sauf qu'aucun remboursement de traitement versé en trop n'est exigé.

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

Malgré l'article 7.2.09, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le juriste et l'Employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu par son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du juriste.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

5.8.42 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un juriste selon la durée du congé et l'option choisie :

Durée de participation au régime :

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

5.8.43 Les articles 5.8.16 à 5.8.42 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

5.8.44 Lors de son retour au travail, le juriste réintègre son emploi.

CHAPITRE 6 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

SECTION 6.1 CLASSIFICATION ET PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI

6.1.01 Les juristes sont classés dans l'échelle de traitement telle qu'illustrée à l'annexe I, laquelle comporte 18 échelons.

- 6.1.02 La condition minimale d'admission à l'emploi est d'être inscrit au Barreau du Québec ou à la Chambre des notaires du Québec.
- 6.1.03 Les juristes travaillent sous la responsabilité administrative d'un juriste gestionnaire des affaires juridiques.
- 6.1.04 La durée de séjour dans un échelon est d'un (1) an, sauf dans le cas des huit (8) premiers échelons de l'échelle de traitement dont la durée de séjour est de six (6) mois.
- 6.1.05 Le juriste est admissible à l'avancement d'échelon qui lui est consenti, sur rendement satisfaisant, au début de la première période de paie d'avril ou d'octobre qui suit d'au moins neuf (9) ou quatre (4) mois la date d'embauche, selon qu'il s'agisse d'un avancement annuel ou semestriel.

Malgré ce qui précède, le juriste doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, une juriste en congé de maternité prévu à l'article 8.3.09 ou bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 8.3.13, une juriste en congé spécial en vertu des articles 8.3.22 et 8.3.23, un juriste en congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8.3.24, un juriste en congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, un juriste en congé pour adoption prévu aux articles 8.3.30 et 8.3.31, un juriste en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8.3.37, une ou un juriste en congé sans traitement prévu à l'article 8.3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines ou libéré en vertu de la section 2.6, n'est pas considéré comme absent du travail.

- 6.1.06 L'article 6.1.05 s'applique au juriste occasionnel qui est nommé à titre de juriste en probation à la condition d'avoir accumulé au moins quatre (4) mois de service ou de service continu ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel ou neuf (9) mois de service ou de service continu ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel, depuis son dernier avancement d'échelon.
- 6.1.07 Sous réserve des dispositions de l'article 6.1.05, l'avancement d'échelon se fait lors de la première période de paie d'avril et d'octobre de chaque année.

SECTION 6.2 DOTATION ET NOMINATION

Dotation

- 6.2.01 Pour combler un emploi vacant de juriste, l'Employeur procède par un affichage. Une copie est transmise à un des délégués syndicaux qui verra à le placer sur le tableau syndical.
- 6.2.02 Selon les besoins de l'Employeur, ce dernier peut exiger du candidat un certain nombre d'années d'expérience pertinentes en sus de la condition minimale d'admission prévue à l'article 6.1.02. Cette exigence quant à l'expérience requise sera inscrite dans l'avis d'affichage.
- 6.2.03 L'Employeur est responsable de la dotation de ses emplois et s'efforce dans son processus de dotation de respecter les principes suivants :
- a) Utiliser de façon optimale les ressources humaines;
 - b) Utiliser des processus de sélection équitables, transparents et exempts de discrimination;
 - c) Prendre des moyens pour intégrer rapidement les juristes dans leur emploi;
 - d) Permettre aux juristes de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

Traitement du juriste lors de son accession à l'emploi

- 6.2.04 Le traitement du juriste lors de son accession à l'emploi est déterminé selon son nombre d'années d'expérience à titre de juriste et sa scolarité pertinente. Toute année d'expérience à titre de juriste en plus de la condition minimale d'admission à l'emploi ainsi que toute année de scolarité pertinente additionnelle à la condition minimale d'admission à l'emploi seront reconnues.

Le premier échelon et le taux de traitement y correspondant seront attribués au juriste ne répondant qu'à la condition minimale d'admission de l'emploi prévue à l'article 6.1.02.

Chaque année d'expérience à titre de juriste ou chaque année de scolarité pertinente additionnelle à la condition minimale d'admission à l'emploi prévue à l'article 6.1.02 correspond à un échelon s'il s'agit d'un échelon dont la durée de séjour est d'un (1) an ou, à deux échelons s'il s'agit d'un échelon dont la durée de séjour est de six (6) mois.

- 6.2.05 Le juriste qui estime recevoir un traitement annuel non conforme aux conditions mentionnées à l'article 6.2.04, peut, dans les trois (3) mois suivant l'accession à son emploi, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement annuel. Le juriste fait sa demande à l'Employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

Le délai pour soumettre un grief débute à compter de la date de réponse de l'Employeur ou à compter de la date d'échéance du délai imparti lors du défaut de réponse par l'Employeur.

Reconnaissance de scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi

- 6.2.06 La reconnaissance de la scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi est accordée par l'Employeur en vertu de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires.

Le juriste peut obtenir la reconnaissance de sa scolarité acquise en cours d'emploi plus d'une fois au cours de sa carrière.

SECTION 6.3 ÉVALUATION

- 6.3.01 L'évaluation du rendement est une appréciation de son supérieur immédiat et, si l'Employeur le juge à propos, de son supérieur hiérarchique :

- a) Des résultats du travail du juriste eu égard à son expérience, à ses attributions et aux responsabilités qui lui sont confiées;
- b) Des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail eu égard à son expérience.

Cette appréciation tient compte notamment de la somme de travail accompli, de la qualité des réalisations, de l'intérêt démontré par le juriste, de sa motivation, de sa disponibilité et de la qualité de ses relations au sein de son milieu de travail.

L'évaluation du rendement repose sur des faits concrets et des comportements observables. Elle se traduit par l'une des trois (3) appréciations globales suivantes :

- A. Rendement supérieur;
- B. Rendement satisfaisant;
- C. Rendement insatisfaisant.

- 6.3.02 L'appréciation doit également prendre en considération le fait que le juriste peut se voir attribuer temporairement des fonctions, tâches et activités différentes de celles correspondant aux attributions caractéristiques de son emploi, et ce, en raison des besoins du service comme le prévoit l'article 3.1.02. Dans ces cas, l'évaluation du rendement ne doit pas être affectée de ce seul fait.

- 6.3.03 Lorsqu'en cours de période de référence de l'évaluation du rendement, un juriste est l'objet d'une affectation ou d'un prêt de service, le supérieur immédiat doit tenir compte de la période de temps où le juriste n'était pas sous sa supervision et de l'évaluation effectuée par l'ancien supérieur immédiat du juriste.

- 6.3.04 L'évaluation du rendement s'effectue au moins deux (2) fois par année pour les juristes qui sont aux échelons 8 et moins et une (1) fois par année pour ceux qui sont à l'échelon 9 et plus.

L'évaluation d'un juriste est faite au moyen d'un formulaire dûment rempli après discussion avec ce dernier et signé par le supérieur immédiat du juriste et le supérieur hiérarchique s'il y a lieu. Une copie du formulaire dûment rempli doit être remise au juriste avant l'expiration des délais ci-haut mentionnés à moins de circonstances exceptionnelles. Ce dernier signe l'original pour attester qu'il l'a reçu. S'il refuse de signer l'original, il est considéré comme l'ayant reçu à la date à laquelle il lui a effectivement été remis.

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

À compter de la date de réception de sa copie, le juriste dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé au supérieur hiérarchique avec copie au supérieur immédiat, ses commentaires lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier personnel du juriste. Si, dans ce délai de quinze (15) jours, le juriste conteste les faits sur lesquels l'évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par le juriste.

- 6.3.05 La première évaluation du rendement du juriste en probation est faite avant la fin du sixième (6^e) mois qui suit son entrée en fonction et si nécessaire un (1) mois avant la fin de sa période de probation.
- 6.3.06 Le juriste régulier peut formuler un grief uniquement pour contester le non-respect de la procédure d'évaluation du rendement.
- 6.3.07 Le juriste doit, à la demande du supérieur immédiat ou hiérarchique, participer à l'évaluation du rendement des juristes dont il assume la supervision sur le plan professionnel. Le supérieur immédiat ou hiérarchique consulte le juriste concerné quant à l'évaluation du personnel de bureau et technique.

En application du paragraphe précédent, le supérieur immédiat ou hiérarchique fournira le formulaire d'évaluation aux juristes afin que ces derniers puissent effectuer l'évaluation de chacune des personnes concernées.

SECTION 6.4 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 6.4.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent à assurer le progrès des juristes en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines.

Sous réserve des besoins du service, les parties peuvent, en outre, dans la mesure du possible, encourager et faciliter le rayonnement professionnel des juristes entre autres par la participation à des activités des ordres professionnels, à des congrès et conférences reliés à l'exercice de leur emploi.

- 6.4.02 Il appartient à l'Employeur d'établir et de mettre en application la Politique concernant le développement des compétences (DRH-P-1).
- 6.4.03 L'Employeur, suivant les politiques et directives en vigueur, établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière; il tient notamment compte des juristes ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser dont une partie est affectée à un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des juristes en relation avec l'exercice de leur emploi.
- 6.4.04 L'Employeur consulte le Syndicat, par l'entremise du comité des relations de travail, concernant les besoins des juristes en développement des ressources humaines.
- 6.4.05 L'Employeur analyse les besoins identifiés et détermine ceux qui seront retenus prioritairement.
- 6.4.06 Afin que l'Employeur respecte ses obligations de la présente section, les parties se rencontreront en comité de relations de travail à la période pertinente pour permettre au Syndicat de faire les recommandations nécessaires aux points a) et b). Ces rencontres permettront à l'Employeur :
 - a) De les informer des objectifs de son plan annuel de développement des ressources humaines, des programmes disponibles et des règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines des juristes;
 - b) De leur permettre de faire valoir formellement leur point de vue sur les besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour l'année financière suivante;
 - c) De les informer du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente.
- 6.4.07 L'Employeur veille à ce que les juristes connaissent les programmes disponibles et les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.

La sélection des juristes 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 par les politiques et directives applicables.

- 6.4.08 Lorsqu'un juriste participe à une activité de développement des ressources humaines se déroulant à l'extérieur de son port d'attache, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constituent les heures de travail de ce juriste.

La section 5.1 ne s'applique pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures de travail du juriste.

- 6.4.09 Sous réserve de l'article 6.4.11, le juriste qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié ou du congé hebdomadaire dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités inhérents à ce programme durant un jour férié ou un congé hebdomadaire.

- 6.4.10 Les dispositions particulières prévues par l'Employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage aux juristes qui suivent un programme de développement s'appliquent.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus par la section 7.3. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'Employeur à un juriste est remise à l'Employeur.

- 6.4.11 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par un juriste qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de ce juriste, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus par cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus par la convention.

- 6.4.12 L'acceptation de la demande d'un juriste de participer à un programme de développement proposé ou exigé par son ordre professionnel et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle est soumise aux critères prévus par la politique et les directives applicables et au fait que le juriste occupe des fonctions dont l'exercice nécessite ce droit de pratique.

SECTION 6.5 STATUT DE RÉGULIER ET PÉRIODE DE PROBATION

- 6.5.01 À l'expiration de la période de probation prévue à l'article 1.2.01 I), le juriste acquiert le statut de régulier s'il est maintenu en fonction.

- 6.5.02 L'Employeur remet au juriste, à son entrée en fonction, une description écrite de ses attributions.

- 6.5.03 Lorsque l'Employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un juriste au cours ou à la fin de la période de probation, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins trente (30) jours avant de mettre fin à son emploi. Une copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

- 6.5.04 Aux fins de la présente section, l'avis prévu par l'article 6.5.03 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 6.5.01.

- 6.5.05 La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi d'un juriste en probation au cours ou à la fin de la période de probation ne peut faire l'objet d'un grief sauf si la décision de l'Employeur a pour but d'éviter l'acquisition par le juriste de droits résultant de la réussite de sa période de probation.

- 6.5.06 La juriste en probation enceinte dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin de la période de probation bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte et elle peut alors formuler un grief.

Dans ce cas, il incombe à l'Employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Fin d'emploi du juriste en probation

- 6.5.07 Le juriste en probation qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa fin d'emploi reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

SECTION 6.6 MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

6.6.01 L'Employeur s'engage à informer les membres du comité des relations de travail du Syndicat lors de modifications concernant notamment, les structures, les réorganisations de personnel et les changements technologiques pouvant toucher les juristes.

- i) Tout juriste régulier qui a terminé avec succès sa période de probation, bénéficie des dispositions de la présente section;
- ii) Les juristes non visés par les articles 6.6.01 i) et 6.6.03, soit les juristes en probation et les juristes occasionnels, peuvent être mis à pied pour manque de travail et doivent être mis à pied avant que l'Employeur ne puisse procéder à la désignation des juristes en surplus chez les juristes réguliers. Les mises à pied s'effectuent en commençant par tous les juristes occasionnels en débutant par celui ayant le moins de service et ensuite tous les juristes en probation en débutant par celui ayant le moins de service continu.

6.6.02 Si le nombre total de juristes devait être réduit et à la condition expresse que cette réduction ne soit pas la conséquence d'une cession partielle ou totale de ses activités en faveur d'un autre employeur, l'Employeur s'engage à identifier le nombre de juristes visés, ainsi qu'à procéder, sous réserve des dispositions prévues à l'article 6.6.01, à la désignation des juristes en surplus en commençant par le juriste ayant le moins de service continu ainsi de suite. Le juriste dont l'emploi est désigné en surplus doit en être avisé par écrit au moins trois (3) mois avant la fin prévue de son emploi. L'avis doit inclure les raisons motivant cette décision. Copie est également transmise au Syndicat.

Le juriste visé à l'alinéa précédent dispose alors de trois (3) mois suivant la réception de l'avis qui y est prévu pour faire part à l'Employeur de son choix, parmi les possibilités suivantes :

- a) Démissionner et bénéficier ainsi d'une indemnité équivalent à un (1) mois de salaire par année de service, avec un maximum de douze (12) mois;
- b) Être mis à pied et ainsi inscrit sur une liste de rappel prioritaire, par ordre de service continu, pour une période de trois (3) ans.

6.6.03 Le juriste qui ne fait pas connaître son choix dans les délais impartis sans motif valable est réputé avoir choisi l'option b).

Cession d'activités

6.6.04 En cas de cession totale ou partielle des activités de l'Employeur en faveur d'un autre employeur, les dispositions du Code du travail devront être respectées et le mécanisme suivant devra d'abord être appliqué.

Le juriste dont l'emploi fait l'objet d'une cession doit en être avisé par écrit au moins trois (3) mois avant la fin prévue de son emploi. Le juriste visé à l'alinéa précédent dispose alors de trente (30) jours suivant la réception de l'avis qui y est prévu pour faire part à l'Employeur, de son choix, parmi les possibilités suivantes :

- a) Démissionner et bénéficier ainsi d'une prime équivalente à un (1) mois de salaire par année de service, avec un maximum de douze (12) mois;
- b) Déplacer le juriste, ayant le moins de service continu, le cas échéant.

Sous-traitance

6.6.05 L'Employeur convient d'utiliser les juristes de manière optimale et de favoriser le maintien et le développement de l'expertise à l'interne.

6.6.06 Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut faire appel à des ressources professionnelles juridiques externes.

Dans tous les cas, le recours à des ressources juridiques externes ne peut entraîner la mise à pied d'un juriste régulier ou enclencher l'application des dispositions concernant le surplus d'effectifs prévues à la section 6.6. Toute contravention de la présente disposition par l'Employeur peut faire l'objet d'un grief et, dans ce cas, le fardeau de la preuve lui appartient.

6.6.07 À l'occasion d'une rencontre du comité des relations du travail, l'Employeur informe la partie syndicale des contrats octroyés à des ressources professionnelles juridiques externes, à l'exception de ceux relatifs au droit du travail et de l'emploi.

6.6.08 Le juriste ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

SECTION 6.7 SERVICE CONTINU

6.7.01 Le service continu d'un juriste se termine avec la cessation définitive de son emploi.

6.7.02 Lorsqu'un juriste devient régulier pendant la durée de la présente convention, son service comme juriste occasionnel s'ajoute à son service continu.

SECTION 6.8 CLASSIFICATION

6.8.01 L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification à l'économie générale de la classification.

6.8.02 Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement des juristes à la suite d'une modification à la classe d'emploi des juristes, l'Employeur et le Syndicat conviennent, le cas échéant, que l'échelle de traitement et les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une négociation entre l'Employeur et le Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification à la classification et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification.

À défaut d'entente dans le délai prévu par l'alinéa précédent, l'Employeur établit et peut mettre en application l'échelle de traitement et, le cas échéant, les règles d'intégration. Il en transmet une copie au Syndicat.

L'échelle de traitement est établie par l'Employeur. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le traitement d'un juriste.

Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration tels que le classement, le traitement, ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date de l'intégration. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables, sauf aux fins du règlement des appels, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du traitement du juriste et le versement du rappel de traitement sont effectués.

L'intégration est effectuée conformément aux règles établies et le juriste est avisé de son nouveau classement et de son traitement par un avis d'intégration émis par l'Employeur. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

6.8.03 Le traitement et la somme forfaitaire, s'il y a lieu, d'un juriste faisant l'objet d'une intégration à la suite d'une modification de la classification, ne peut être diminué.

6.8.04 Si le Syndicat estime que l'échelle de traitement établie par l'Employeur, en vertu de l'article 6.8.02, ne respecte pas l'économie générale de la classification, il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit à l'Employeur. L'arbitre doit déterminer si l'échelle de traitement a été établie selon l'économie générale de la classification.

Si le Syndicat estime que les règles d'intégration établies par l'Employeur, en vertu de l'article 6.8.02, ne respectent pas l'économie générale de la classification, il peut, dans les trente (30) jours suivant leur transmission, demander à un arbitre, choisi conjointement par les parties, de les modifier selon l'économie générale de la classification. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

Appel de l'intégration

6.8.05 Le juriste qui fait l'objet d'une intégration peut en appeler de la classe d'emplois et du traitement qui lui a été attribué. Le juriste non intégré peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon lui, il satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration applicables.

L'appel de l'intégration s'effectue selon la procédure décrite aux articles suivants.

6.8.06 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante :

- a) Le juriste présente son appel par écrit à l'Employeur, avec une copie au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou expédié sous pli recommandé ou, pour le juriste non intégré, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration;

- b) Dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par le juriste et, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de son enquête, de faire un rapport écrit au juriste, à l'Employeur et au Syndicat de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations également motivées de chaque membre du comité.

Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties; l'Employeur attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au juriste et au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'Employeur;

- c) Lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc, le juriste peut se faire accompagner de son représentant désigné;
- d) À défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, l'Employeur attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. Le juriste est avisé de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'Employeur.

6.8.07 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante :

Le Syndicat peut soumettre par écrit un appel à l'arbitre choisi par les parties :

- a) Si le nouvel avis d'intégration expédié au juriste n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc;
- b) Si un nouvel avis n'a pas été émis;
- c) Si le Syndicat croit que le juriste aurait dû se voir attribuer un nouveau classement;
- d) Si le Syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé au juriste du nouvel avis d'intégration prévu par le paragraphe b) ou d) de l'article 6.8.06 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire. L'Employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel en conformité avec la décision de l'arbitre; copie en est transmise au Syndicat.

6.8.08 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6.8.06 et 6.8.07 doivent être conformes aux règles d'intégration. L'arbitre et le comité ad hoc ne peuvent les modifier, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit.

6.8.09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

6.8.10 Un juriste peut obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

- a) Conformément à l'article 2.6.05, assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité ad hoc;
- b) Conformément à l'article 2.6.06, assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme représentant désigné, soit comme témoin.

CHAPITRE 7 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE

SECTION 7.1 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

7.1.01 Le traitement et les échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux prévus à l'annexe I, sous réserve des lettres d'ententes 7 et 8.

7.1.02 Le juriste est rémunéré suivant les dispositions du présent chapitre, et de la section 6.1.

7.1.03 Le taux horaire du traitement d'un juriste s'obtient en divisant son traitement par 1826,3.

Intégration

7.1.04 Le chapitre 9 (procédure de règlement et d'arbitrage des griefs) ne s'applique pas à l'intégration prévue à l'annexe II de la présente convention.

Niveau de juriste expert

7.1.05 Un juriste accède au niveau de juriste expert aux conditions suivantes :

- 1) Avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de l'échelle de traitement de l'annexe I depuis son dernier avancement d'échelon;
- 2) Avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de sa dernière évaluation annuelle prévue par la section 6.3 de la convention.

Le niveau de juriste expert est maintenu d'une année à l'autre à moins que l'Employeur constate, par avis écrit au juriste, que celui-ci ne produit plus le rendement satisfaisant nécessaire.

7.1.06 Lorsqu'un juriste accède au niveau expert en application de la convention, son taux de traitement correspond à un pourcentage de cent quinze pour cent (115 %) du traitement de l'échelle correspondant à l'échelon 18 mais ne peut dépasser cent quinze pour cent (115 %) du taux maximum de l'échelle de traitement des juristes. Le juriste qui reçoit le taux de traitement prévu au présent paragraphe n'est pas considéré comme étant hors échelle.

Rémunération additionnelle

7.1.07 À compter du 1^{er} avril suivant la date de signature de la convention, une rémunération additionnelle pour mandats spéciaux pouvant varier entre un minimum de trois pour cent (3 %) et un maximum de dix pour cent (10 %) du traitement peut être octroyée à un juriste qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales.

La période de référence pour cette rémunération additionnelle s'étend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

La masse salariale dégagée par les juristes au 31 décembre suivant la signature de la convention et, par la suite, au 31 décembre de chaque année, est d'un virgule quatre-vingt-deux pour cent (1,82 %) du traitement excluant les primes et les heures supplémentaires.

La rémunération additionnelle pour mandats spéciaux est considérée faire partie du traitement. Cependant, cette rémunération additionnelle ne peut servir de base au calcul de toute prime, allocation, somme forfaitaire, indemnité, prestation ou autres rémunérations additionnelles.

7.1.08 L'Employeur transmet sur demande du Syndicat la liste des montants versés annuellement aux juristes en rémunération additionnelle pour mandats spéciaux.

Cotisation professionnelle

7.1.09 La cotisation professionnelle exigée par le Barreau du Québec et par la Chambre des notaires est payée directement par l'Employeur pour et au nom du juriste conformément à la directive en vigueur et sur présentation des pièces justificatives.

SECTION 7.2 VERSEMENT DES GAINS

7.2.01 Le juriste reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

7.2.02 La totalité de la paie du juriste lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec.

Afin de permettre le versement de la paie, le juriste remplit et remet à l'Employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique.

Un état de dépôt est remis au juriste et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

- 7.2.03 Sur demande, une avance sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remise au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 7.2.01 à tout juriste déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie mais qui ne l'a pas reçue conformément à l'article 7.2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.
- 7.2.04 Les nouveaux juristes et les juristes qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail. De plus, ces juristes peuvent bénéficier des avances sur traitement prévues à l'article 7.2.03.
- 7.2.05 Les sommes que l'Employeur doit payer à un juriste en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont exigibles dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale.

De plus, ces sommes portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de l'expiration du délai prévu par le présent article.

- 7.2.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées au juriste, porte intérêt à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7.2.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie habituelle au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (L.R.Q. c. A-6.002).
- 7.2.07 À l'occasion de son départ, le juriste reçoit de l'Employeur :

- a) Un état détaillé des sommes dues aux titres du traitement, des jours de congés de maladie, s'il y a lieu, et des jours de vacances;
- b) Et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ du juriste. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (L.R.Q. c. A-6.002) à compter de l'expiration de ce délai.

- 7.2.08 Le juriste qui, après son départ, se croit lésé relativement à l'interprétation, à l'application ou à une prétendue violation de l'article 7.2.07, peut formuler un grief.
- 7.2.09 Avant de réclamer d'un juriste des sommes qui lui ont été versées en trop, l'Employeur consulte le juriste sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'Employeur et le juriste sur le mode de remboursement, l'Employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de dix dollars (10,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale.

Cependant, si le juriste conteste une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8.1 et 8.2, la somme n'est pas récupérée avant le règlement du grief si le juriste en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le juriste, le cas échéant, doit rembourser, selon le présent article, la somme versée en trop qui porte intérêt au taux prévu par l'article 7.2.06 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'Employeur à la date du début du remboursement.

- 7.2.10 Malgré l'article 7.2.09 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un juriste sont remboursées selon les modalités suivantes :
- a) Si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 145 du Recueil en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'Employeur et payable immédiatement en un seul versement;
 - b) Si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

- 7.2.11 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

SECTION 7.3 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION

- 7.3.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont établis par la directive de l'Employeur sur les frais de déplacement et de voyage.
- 7.3.02 L'Employeur peut en tout temps modifier la directive visée par la présente section après avoir pris avis du Syndicat au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur de la modification, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement.
- 7.3.03 Les frais de déplacement encourus par un juriste qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre affichée d'affectation ou de mutation ou à une activité de sélection reliée à la promotion, sont remboursés conformément à la directive mentionnée à l'article 7.3.01, dans la mesure où ce juriste satisfait aux conditions d'admission de l'emploi visé.

SECTION 7.4 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

- 7.4.01 La présente section vise un juriste qui, à la demande de l'Employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues par l'article 6 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires.

Le juriste qui répond à une offre affichée d'affectation ou de mutation est réputé agir à la demande de l'Employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 7.4.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas au juriste qui, selon le paragraphe c) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet d'aliéner son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

- 7.4.02 Le juriste doit être avisé de son nouveau lieu de travail au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le juriste a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, l'Employeur ne doit pas exiger que le juriste déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.
- 7.4.03 Le juriste, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

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

Congés

- 7.4.04 Tout juriste déplacé a droit aux congés suivants :

- a) Un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller et retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'Employeur rembourse au juriste pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la Directive sur les frais remboursables aux employés (DGGF-D-3) lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'Employeur peut autoriser des jours additionnels.

L'Employeur peut, sur demande du juriste, remplacer le remboursement de frais de transport et de séjour des enfants à charge par le remboursement des frais de garde de ces enfants à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit le juriste pour ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagné dans sa recherche d'un domicile;

- b) Un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, l'Employeur rembourse au juriste, pour lui, sa conjointe et ses enfants à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la Directive sur les frais remboursables aux employés (DGGF-D-3) lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

Malgré l'alinéa qui précède, l'Employeur peut, sur demande du juriste, remplacer le remboursement des frais de séjour de ses enfants à charge par le remboursement des frais de garde de ces enfants à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit le juriste pour ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagné lors de son déménagement et son emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables au juriste pour le transport de ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagné.

Frais de déménagement

- 7.4.05 L'Employeur rembourse au juriste, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe I de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels du juriste visé, de son conjoint et de ses enfants à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que le juriste fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

D'autre part, le présent article ne s'applique pas au juriste qui, selon le paragraphe a) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

- 7.4.06 L'Employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel du juriste à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés.

Entreposage des meubles

- 7.4.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons hors du contrôle et non imputables au juriste, l'Employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du juriste, de son conjoint et de ses enfants à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

- 7.4.08 L'Employeur paie au juriste déplacé la compensation pour les dépenses connexes prévue par l'article 5 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires.

Rupture de bail

- 7.4.09 Pour mettre fin à un bail à durée indéterminée, l'Employeur paie, s'il y a lieu, au juriste visé par l'article 7.4.01, une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Si le bail est à durée fixe, l'Employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le juriste qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le juriste doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production de pièces justificatives, l'Employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa, sans excéder le terme fixé par le bail.

- 7.4.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'Employeur, si le juriste choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

- 7.4.11 L'Employeur paie à la vente ou à l'achat de la résidence principale du juriste déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes, le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :

- a) Les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) Les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que le juriste ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que le juriste ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'Employeur; les frais encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) Les frais encourus pour la radiation de l'hypothèque;

- d) La taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) Les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Toutefois, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas au juriste qui, selon le paragraphe b) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

7.4.12 Si la résidence principale du juriste déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue ni louée au moment où le juriste doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'Employeur rembourse au juriste, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes, incluant les taxes, le cas échéant, sur production des pièces justificatives :

- a) Les taxes municipales et scolaires;
- b) Les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
- c) Le coût de la prime d'assurance;
- d) Les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la maison nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) Les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée :
 - i) Les frais d'électricité et de chauffage;
 - ii) Les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;
 - iii) Les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production des pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses mentionnées au présent article.

Dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'Employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où le juriste doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Toutefois, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas au juriste qui, selon le paragraphe b) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

7.4.13 L'Employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la Directive sur les frais remboursables aux employés (DGGF-D-3) lors d'un déplacement et autres frais inhérents pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période d'avis prévue par l'article 7.4.02 lorsqu'il est nécessaire que le juriste se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

7.4.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons hors du contrôle et non imputables au juriste, l'Employeur paie les frais de séjour du juriste, de son conjoint et de ses enfants à charge, conformément à la Directive sur les frais remboursables aux employés (DGGF-D-3) lors d'un déplacement et autres frais inhérents, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

7.4.15 Dans des circonstances jugées exceptionnelles, si l'Employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7.4.13 et 7.4.14, le juriste doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution du juriste est établie à partir de son coût de vie normal.

7.4.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'Employeur et si son conjoint et ses enfants à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'Employeur assume les frais de transport du juriste pour visiter sa famille :

- a) Toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour;
- b) Toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

- 7.4.17 Les articles 7.4.11 et 7.4.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'Employeur rembourse au juriste propriétaire, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa résidence principale ou celle de son conjoint n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'Employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu par le deuxième (2^e) alinéa. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où le juriste doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'Employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la Directive sur les frais remboursables aux employés (DGGF-D-3).

- 7.4.18 Toutefois, les articles 7.4.11, 7.4.12 et 7.4.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements du juriste exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'Employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement du juriste en cause.

SECTION 7.5 DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE D'UN JURISTE À UN EMPLOI D'UN SUPÉRIEUR IMMÉDIAT OU D'UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE

- 7.5.01 Le juriste, s'il y consent, peut être désigné par l'Employeur :

- a) Soit à remplacer temporairement le supérieur immédiat ou le supérieur hiérarchique;
- b) Soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant du supérieur immédiat ou du supérieur hiérarchique.

Il reçoit une prime quotidienne s'il exerce les fonctions du supérieur immédiat ou du supérieur hiérarchique dans les cas prévus ci-dessus pour une période d'au moins quinze (15) jours consécutifs.

- 7.5.02 L'Employeur ne peut, durant la période prévue par la présente section, désigner un autre juriste ou interrompre cette période dans le seul but d'éviter l'application de la présente section.

Sauf exception, la durée de la période n'excède pas douze (12) mois.

- 7.5.03 Aux fins de l'application de la présente section, le juriste ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel il est désigné.

Toutefois, le juriste ainsi désigné ne peut agir, auprès des juristes, comme personne représentant l'Employeur dans la procédure de règlement des griefs, dans l'imposition de mesures disciplinaires et de congédiement administratif au sens de la section concernant les mesures administratives.

- 7.5.04 La prime prévue par l'article 7.5.01 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir du montant annuel suivant :

À compter du 2018-04-01 :

4 664 \$ / an.

SECTION 7.6 ALLOCATIONS D'ISOLEMENT ET DE DISPONIBILITÉ

7.6.01 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation pour isolement :

Secteur V : les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuq;

Secteur IV : les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk;

Secteur III : le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant : Mistissini, Kuujuaq, Umiujaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités énumérées aux secteurs IV et V; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti;

Secteur II : la municipalité de Fermont; le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre inclusivement ; les Îles-de-la-Madeleine;

Secteur I : les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming et Ville-Marie.

7.6.02 Le juriste qui travaille temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 7.6.01 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs :

À compter du 2018-04-01 :

Secteur V 31,71 \$/jour

Secteur IV 26,88 \$/jour

Secteur III 22,77 \$/jour

Secteur II 19,30 \$/jour

Secteur I 16,37 \$/jour

Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

7.6.03 Dans le cas du décès du juriste, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.

Allocation de disponibilité

7.6.04 Le juriste en disponibilité, à la demande expresse de l'Employeur, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7.1.03 pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

SECTION 7.7 PRIME DE FONCTION JURIDIQUE

7.7.01 Le juriste a droit à une prime de fonction juridique de deux pour cent (2 %) du traitement versée pour chacune des heures régulières rémunérées.

Cette prime est versée à chaque période de paie. Elle est réputée ne pas faire partie du traitement et ne peut être cotisable pour les fins du régime de retraite.

CHAPITRE 8 RÉGIMES COLLECTIFS

SECTION 8.1 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Dispositions générales

8.1.01 Le juriste est protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic, sous réserve de leurs règles d'admissibilité. Ces régimes comprennent les régimes assurés par le gouvernement du Québec, ainsi que les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances.

Les modalités des régimes d'assurance sont celles prévues au Recueil.

Les modalités du régime d'assurance sont établies par le Comité paritaire intersectoriel (CPI) pour les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic du Québec.

8.1.02 Aux fins de la présente section, et sous réserve des dispositions prévues ci-après, les avantages et modalités reliés aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic prévus au Recueil tel que défini à l'article 1.2.01 o), s'appliquent aux juristes en effectuant les adaptations nécessaires.

8.1.03 Les conditions de renouvellement des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic sont approuvées par le Conseil du trésor suivant la recommandation du comité paritaire intersectoriel.

Toute modification ou amendement éventuel aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic et au Recueil s'appliquent aux juristes.

L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat et aux juristes toutes les conditions de renouvellement de même que toute modification ou amendement aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic et au Recueil porté à sa connaissance.

8.1.04 Les conditions et avantages prévus aux régimes d'assurance et au Recueil doivent être adaptés de façon à s'appliquer uniquement à l'intérieur de l'unité de négociation telle que décrite à l'article 1.2.01 x).

8.1.05 Lorsqu'un article du Recueil et de la présente convention collective traite, le cas échéant, d'un même objet, d'un même droit, ou d'un même avantage, le texte en lien avec le régime d'assurance du Recueil prévaut sur celui de la convention collective.

SECTION 8.2 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Indemnités et avantages

8.2.02 Le juriste 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 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 montant brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le juriste 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 le juriste n'est plus admissible, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8.2.03 Aux fins de l'article 8.2.02, le traitement net s'entend du traitement tel que défini à l'article 1.2.01 w) comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 5.1.04 pour un juriste ayant un horaire spécial de travail et des allocations d'isolement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le juriste au Régime des rentes du Québec, au Régime d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8.2.04 Le juriste bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu mentionnée à l'article 8.2.02 est réputé invalide au sens de l'article 137 du Recueil. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à l'égard du juriste en la manière prévue ci-après :

a) Cumul du service

Au sens de la définition prévue à l'article 1.2.01 mais pour la seule période où il aurait effectivement travaillé.

b) Jours de vacances

Le juriste est réputé absent avec traitement.

8.2.05 Le juriste visé par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de son emploi avant l'expiration de la période d'assurance salaire courte durée prévue à l'article 133 du Recueil, doit aviser l'Employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, le juriste réintègre son emploi. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le juriste a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

8.2.06 Le juriste qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande à son Employeur et qu'il est admissible, recevoir les montants d'assurance-salaire prévus par les articles 135 et 136 du Recueil qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'il soit réputé invalide au sens de l'article 137 du Recueil.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles tiennent lieu de procédure de règlement et d'arbitrage des griefs aux fins de déterminer les droits de le juriste à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 7.2.09, suite à la décision d'une instance prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le juriste reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu et il rembourse à l'Employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 134, 135, 136 et 141 du Recueil s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période prévue à l'article 8.2.05.

8.2.07 Le juriste qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aux fins d'établir son invalidité.

De même, lorsque l'Employeur exige que le juriste se soumette à un examen médical, il le fait conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

8.2.08 Le juriste, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à une instance prévue par 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.

Dispositions transitoires

8.2.09 Les périodes au cours desquelles le juriste, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la convention, peut bénéficier des dispositions de la section 8.2 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, sont calculées à compter de la date où le juriste a cessé de travailler en raison de cette lésion.

SECTION 8.3 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

8.3.01 À moins de stipulations contraires, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer au juriste un avantage supérieur à celui dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

8.3.02 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 le juriste 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.

8.3.03 Dans le cas où le juriste 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 le juriste reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

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

8.3.05 L'Employeur ne rembourse pas au juriste les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou de l'Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

- 8.3.06 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.
- 8.3.07 Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 8.3.08 S'il est établi devant un arbitre qu'un juriste en probation s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principes

- 8.3.09 La juriste enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La juriste enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La juriste dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Le juriste dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

- 8.3.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la juriste et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
- 8.3.11 La juriste qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 8.3.16, 8.3.18 ou 8.3.19 selon le cas.

La juriste qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 137 du Recueil, bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8.3.

- 8.3.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 8.3.09. Si la juriste revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

Durant ces prolongations, La juriste ne reçoit ni indemnité ni traitement. La juriste bénéficie des avantages prévus par l'article 8.3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et pendant les semaines subséquentes, des avantages prévus à l'article 8.3.43.

- 8.3.14 La juriste qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 8.3.09 ou 8.3.13, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8.1, pourvu qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

- 8.3.15 Pour obtenir le congé de maternité, la juriste 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 pour la naissance.

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

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

Indemnités prévues pour la juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 8.3.16 La juriste qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et 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 québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la juriste travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'Employeur et le montant de prestation d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la juriste produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Le total des montants reçus par la juriste durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

- 8.3.18 La juriste qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir :

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire;
- b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle pourrait recevoir, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

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

Lorsque la juriste travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'Employeur et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la juriste 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 Emploi et Développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la juriste aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la juriste continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe b) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'article 8.3.17 s'applique au juriste visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 8.3.19 La juriste non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la juriste qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 8.3.20 Dans les cas visés aux articles 8.3.16, 8.3.18 et 8.3.19 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la juriste est rémunérée;
- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du juriste 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 Emploi et développement social Canada (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 services sociaux (CISSS) et Centre intégré universitaire de santé et 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.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8.3.16, 8.3.18 et 8.3.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque le juriste a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) Le traitement s'entend du traitement de la juriste tel qu'il est prévu à l'article 1.2.01 w) incluant le supplément de traitement prévu à l'article 5.1.04 et la prime prévue par la section 7.5.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la juriste aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 6.1 sont respectées;

- e) La juriste qui bénéficie d'une allocation d'isolement en vertu de la présente convention collective continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

8.3.21 La juriste peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la juriste, 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

8.3.22 La juriste peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi dans l'unité de négociation, qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

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

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence.

La juriste affectée provisoirement conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la juriste a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la juriste enceinte, à la date de son accouchement et pour la juriste qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la juriste 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 selon les modalités prévues par l'article 7.2.09. Toutefois, dans le cas où la juriste 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 Tribunal administratif du travail (TAT) ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

8.3.23 La juriste a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la juriste peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la juriste bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement, y incluant le supplément de traitement prévu à l'article 5.1.04, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris en demi-journée. 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

- 8.3.24 Le juriste a droit à un congé sans réduction de traitement, incluant le supplément de traitement prévu à l'article 5.1.04, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le juriste a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congé de paternité

- 8.3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le juriste a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

La juriste dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Indemnités prévues pour le juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

- 8.3.26 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, le juriste reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8.3.16 ou 8.3.18, selon le cas, et l'article 8.3.17 s'appliquent au juriste visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour le juriste non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi

- 8.3.27 Le juriste non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.
- 8.3.28 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8.3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8.3.26 et 8.3.27, en faisant les adaptations nécessaires.
- 8.3.29 Le juriste 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 le juriste.

Durant cette prolongation, le juriste ne reçoit ni indemnité ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à l'article 8.3.43.

Congé pour adoption et en vue d'une adoption

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

- 8.3.30 Le juriste 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 (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Le juriste qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
- 8.3.31 Le juriste qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

- 8.3.32 Le juriste peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31 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 le juriste.

Durant cette prolongation, le juriste ne reçoit ni indemnité ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à l'article 8.3.43.

Indemnités prévues pour le juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

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

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8.3.16 ou 8.3.18, selon le cas, et l'article 8.3.17, s'appliquent au juriste visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour le juriste non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi

- 8.3.34 Le juriste non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Disposition particulière

- 8.3.35 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8.3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8.3.33 et 8.3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8.3.37 Le juriste 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.

Le juriste 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 par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 8.3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8.3.38 Le juriste 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. L'Employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

- i) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la juriste en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 8.3.09, sous réserve de l'article 8.3.21;
- ii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au juriste en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8.3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance. L'article 8.3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
- iii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé au juriste immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 8.3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le juriste 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 le juriste 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.

Le juriste 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 :

- 1) Modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- 2) Modifier son congé partiel sans traitement en cours.

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

Lorsque le conjoint du juriste n'est pas un juriste d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8.3.20, le juriste peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

Le juriste 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 commencent au moment décidé par le juriste 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 au juriste qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le juriste 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

- 8.3.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, le juriste en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le juriste en congé de paternité ou le juriste en congé pour adoption en vertu de l'article 8.3.31 peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 8.3.40 Sur demande présentée à l'Employeur, le juriste en congé de maternité, en congé de paternité, en congé pour adoption en vertu de l'article 8.3.31 ou le juriste en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8.3.38, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 5.5.06 et 5.5.07.

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, le juriste est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Le juriste bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 8.3.43.

- 8.3.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8.3.39 ou 8.3.40, l'Employeur verse au juriste 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 8.3.02.

Avantages

- 8.3.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 8.3.09, les congés spéciaux prévus aux articles 8.3.22 et 8.3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8.3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8.3.30, 8.3.31 ou 8.3.38, le juriste bénéficie, dans la mesure où il y a 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 l'expérience;
 - Accumulation du service ou service continu.
- 8.3.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8.3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.3.37, le juriste accumule son expérience, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Il 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 pour les semaines suivantes.

Le juriste peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 147 du Recueil qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

- 8.3.44 L'Employeur fait parvenir à la juriste, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La juriste à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8.3.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 8.3.14.

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

- 8.3.45 Le juriste doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8.3.38. Au terme de cette période, le juriste 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, le juriste qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 8.3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial visé par l'article 8.3.22 ou 8.3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, du congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8.3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévues à l'article 8.3.38, le juriste reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, le juriste réintègre son emploi ou un autre emploi dans l'unité de négociation, si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

- 8.3.47 Le juriste à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 8.3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8.3.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. 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.

CHAPITRE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS

SECTION 9.1 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dispositions générales

- 9.1.01 Il est de la volonté des parties de régler les griefs dans les plus brefs délais.

Le présent chapitre établit des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention. Il vise également à circonscrire le litige et inciter chaque partie à exposer sa position ainsi qu'à accélérer le processus de règlement des litiges.

- 9.1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que le ou les plaignants, accompagnés s'ils le désirent d'un délégué syndical ou d'un autre juriste de son choix, et leur supérieur immédiat, 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 du ou des plaignants ainsi que celui de l'accompagnateur est maintenu.

- 9.1.03 Les échanges prévus par l'article 9.1.02 n'ont pas pour effet d'empêcher un ou plusieurs plaignants se croyant lésés par suite de l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la convention, ou par la suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues par cette convention, de soumettre un grief en suivant la procédure apparaissant à la présente section.

Présentation du grief

- 9.1.04 Tout grief doit être présenté sur le formulaire préparé à cette fin par l'Employeur après consultation avec le Syndicat. L'Employeur met à la disposition du délégué syndical, à son lieu de travail, des exemplaires de ce formulaire. 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.

Grief individuel

- 9.1.05 Dans le cadre d'un grief individuel, le plaignant soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief et en transmet copie au Syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre le grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique. Le grief peut être soumis au supérieur du niveau hiérarchique non visé par le grief.

Le formulaire de grief doit être signé par le plaignant. Il doit contenir un exposé sommaire des faits et des conclusions recherchées.

Le Syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom du plaignant si ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie; il appartient au Syndicat de prouver cette impossibilité.

Grief collectif

- 9.1.06 Dans le cadre d'un grief collectif, un représentant désigné à cette fin par le Syndicat peut soumettre un grief par écrit au supérieur immédiat, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Le grief doit contenir un exposé sommaire des faits et des conclusions recherchées, la liste des plaignants concernés et les signatures de ceux-ci.

Grief syndical

- 9.1.07 Si le Syndicat se croit lésé relativement à l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la convention, il peut soumettre un grief par écrit dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Ce grief est directement soumis auprès de la Direction des ressources humaines de l'Employeur et doit contenir un exposé sommaire des faits et des conclusions recherchées ainsi que la signature d'un représentant du Syndicat.

Grief patronal

- 9.1.08 Si l'Employeur se croit lésé relativement à l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la convention, il peut soumettre au Syndicat un grief par écrit, dans les trente (30) jours de l'événement qui a donné lieu au grief en faisant un exposé sommaire des faits et des conclusions recherchées.

La procédure prévue par le présent chapitre s'applique en changeant ce qui doit être changé et en faisant les adaptations nécessaires.

Réponse de l'Employeur

- 9.1.09 Dans les trente (30) jours de la réception d'un grief, l'Employeur répond par écrit avec copie au Syndicat, s'il y a lieu.
- 9.1.10 Le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

Rencontre et échange d'informations et de documents

- 9.1.11 Une rencontre entre les parties pour discuter du grief est tenue dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai de réponse de l'Employeur prévu à l'article 9.1.09, et ce, même à défaut de réponse de l'Employeur. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et des modalités.

Cette rencontre vise à ce que les parties s'échangent 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.

- 9.1.12 Dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai pour tenir la rencontre prévue à l'article 9.1.11, l'Employeur communique par écrit au Syndicat sa décision de faire droit ou non au grief.
- 9.1.13 Chaque partie paie la totalité des frais et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue par l'article 9.1.11. Cependant, l'Employeur maintient le traitement du délégué syndical et du plaignant lorsque leur présence est requise par l'une ou l'autre des parties.

Dans le cas prévu à l'article 9.1.06, l'Employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'article 9.1.11.

Médiation

- 9.1.14 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un ou des griefs à un médiateur.

La médiation a lieu devant un médiateur convenu entre les parties ou encore désigné par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les propos échangés et, le cas échéant, les offres de règlement effectuées en médiation ne peuvent être présentées à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

Chaque partie assume les frais et le traitement des personnes dont elle souhaite requérir la présence à la médiation. Toutefois, le traitement d'un des plaignants et du délégué syndical est maintenu par l'Employeur. Les dépenses et honoraires du médiateur sont acquittés en parts égales par chaque partie.

Autres dispositions

- 9.1.15 Les délais prévus à l'ensemble du chapitre 9 sont calculés en jours de calendrier, sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite et dûment signée, entre l'Employeur et le Syndicat.

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

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

- 9.1.16 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 plaignants en cause.

SECTION 9.2 ARBITRAGE

- 9.2.01 Si la rencontre prévue à l'article 9.1.11 n'a pas été tenue à la date convenue ou dans le délai imparti, si l'Employeur ne communique pas sa décision dans le délai imparti ou si cette décision ne satisfait pas le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai octroyé à l'Employeur afin de rendre sa décision prévue à l'article 9.1.12. Le Syndicat transmet à l'Employeur un avis écrit d'arbitrage.

- 9.2.02 Les parties conviennent d'une liste d'arbitres. Chaque grief référé à l'arbitrage est attribué à tour de rôle à l'un des arbitres de cette liste.

- 9.2.03 Les parties peuvent, par entente écrite signée, convenir de modifier la liste précitée des arbitres ou encore exceptionnellement, attribuer le grief à un arbitre, sans appliquer la règle prévue à l'article 9.2.02.

- 9.2.04 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs.

Au plus tard trente (30) jours avant la tenue de l'arbitrage, les parties se transmettent toutes les informations factuelles et tous les documents pertinents au litige.

- 9.2.05 Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur dans le cadre de l'application de l'article 9.1.14.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant au caractère arbitral du grief.

Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider d'une 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.

- 9.2.06 L'arbitre décide des griefs, conformément à la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter ou d'y soustraire.
- 9.2.07 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 9.2.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la date 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 de ce délai. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 9.2.09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales par les parties. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'Employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9.1.06, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un délégué syndical est requise à l'audition par la partie syndicale, l'Employeur le libère et son traitement est remboursé à l'Employeur par le Syndicat.

CHAPITRE 10 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS JURISTES

SECTION 10.1 JURISTES OCCASIONNELS

- 10.1.01 La convention s'applique aux juristes occasionnels, sous réserve des exclusions et exceptions prévues par les articles 10.1.02, 10.1.03 et 10.1.04, et ce, pour la période prévue d'emploi, sauf dans le cas de l'article 3.1.14.

Exclusions et exceptions applicables à tous les juristes occasionnels

- 10.1.02 Les articles et les sections suivantes ne s'appliquent pas :

- Article 5.8.05;
- Articles 5.8.13 à 5.8.48 inclusivement;
- Article 6.1.05 : toutefois, sous réserve des règles d'avancement prévues par l'article 6.1.04, le juriste occasionnel est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, lorsqu'il a reçu son traitement pendant 913 heures ou 1 826,3 heures selon qu'il s'agit d'avancement semestriel ou annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, est considéré avoir reçu son traitement : une juriste en congé de maternité en vertu de l'article 8.3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8.3.13, une juriste en congé spécial en vertu des articles 8.3.22 et 8.3.23, un juriste en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8.3.24, un juriste occasionnel en congé de paternité en vertu de l'article 8.3.25, ou un juriste en congé pour adoption en vertu des articles 8.3.30 et 8.3.31, un juriste en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8.3.37, un juriste en congé sans traitement en vertu de l'article 8.3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines ou libéré en vertu de la section 2.6 de la convention.

- Article 6.3.05;
 - Section 6.5 : Statut de régulier et période de probation;
 - Section 6.6 : Mesures de stabilité d'emploi à l'exception de l'article 6.6.01 ii);
 - Section 6.7 : Service continu.
- 10.1.03 Les sections 8.1, 8.2 et 8.3 ne s'appliquent que pendant la période où le juriste aurait effectivement travaillé sous réserve des stipulations prévues par l'article 10.1.04.

Exclusions et exceptions applicables aux juristes occasionnels engagés pour une période de moins d'un (1) an

10.1.04 Les sections suivantes ne s'appliquent pas aux juristes occasionnels engagés pour une période de moins d'un (1) an :

- Section 4.1 : Mesures administratives, sauf l'article 4.1.01;
- Section 4.2 : Mesures disciplinaires;
- Section 5.3 : Vacances annuelles.

Toutefois, le juriste reçoit, à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances, une indemnité de huit pour cent (8 %) de son traitement incluant le supplément de traitement prévu à l'article 5.1.04 et, le cas échéant, de la somme forfaitaire.

- Section 5.4 : Jours fériés et chômés;

Toutefois, le juriste a droit au maintien de son traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire, à l'occasion de la Fête nationale aux conditions stipulées dans la Loi sur la fête nationale (L.R.Q. c. F-1.1).

- Section 5.5 : Congés pour événements familiaux;

Toutefois, le juriste a droit aux congés sans traitement (sauf indication contraire) suivants :

- a) Le décès de son conjoint, fils, fille, père, mère, frère, sœur, enfant de son conjoint : le jour des funérailles, sans perte de traitement. De plus, le juriste peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- b) Le décès ou les funérailles de ses gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-enfant de même que les père, mère, frère ou sœur de son conjoint : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- c) Le jour de son mariage ou de son union civile, sans perte de traitement;
- d) Le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage à la condition d'y assister.

De plus, le juriste occasionnel visé par le présent article a droit aux congés prévus par l'article 5.5.05. Ces congés sont sans traitement.

- Section 5.6 : Congés pour affaires judiciaires;

Sauf si le juriste est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

- Section 5.8 : Congés sans traitement;

Sauf l'article 5.8.03, si l'Employeur est d'accord.

- Section 6.2 : Dotation et nomination;

Toutefois les articles 6.2.04, 6.2.05 et 6.2.06 leur sont applicables.

- Section 6.4 : Développement des ressources humaines, sauf si l'Employeur le permet;
- Section 7.1 : Rémunération;

Toutefois, l'échelle de traitement prévue par l'article 7.1.01 et le taux horaire calculé conformément à l'article 7.1.03 leur sont applicables. De plus, leur traitement s'entend du traitement défini à l'article 1.2.01 w), majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %).

La rémunération additionnelle pour mandats spéciaux s'applique. Cependant, cette rémunération n'est pas majorée de onze virgule douze pour cent (11,12 %).

- Section 7.4 : Frais à l'occasion d'un déménagement;

- Section 8.1 : Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
- Section 8.3 : Droits parentaux;

Les dispositions de la section 8.3 s'appliquent au juriste sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités suivantes :

- a) Le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8.3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8.3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8.3.36 s'appliquent. Toutefois, seuls les deux premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) Le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 et sa prolongation prévue à l'article 8.3.29, le congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8.3.32 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8.3.26, 8.3.27, 8.3.33 et 8.3.34 ne s'appliquent pas;
- c) Concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8.3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- d) Les congés spéciaux prévus à l'article 8.3.23 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement;
- e) Les articles 8.3.14, 8.3.22, 8.3.28, 8.3.35, 8.3.37 et 8.3.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas.

Dispositions particulières

- 10.1.05 Lorsque les sections 5.3, 8.1 et 8.2 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre d'occasionnel ou d'un engagement à titre de juriste régulier en probation, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés. Le juriste occasionnel engagé de nouveau après une interruption entre des engagements doit à chaque fois accumuler un (1) mois de service.

Malgré ce qui précède, le juriste occasionnel peut à sa demande n'être remboursé du solde de ses jours de vacances qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

- 10.1.06 Le service est un critère pris en considération par l'Employeur lorsqu'il doit choisir entre plusieurs juristes occasionnels œuvrant sur le même projet spécifique pour décider lequel est licencié, mis à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.
- 10.1.07 La juriste occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée, mise à pied ou congédiée ou dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption selon laquelle cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte et elle peut alors formuler un grief.
- 10.1.08 Le juriste occasionnel engagé pour une période d'un (1) an et plus doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut pas faire l'objet d'un grief.
- 10.1.09 Les dispositions de la section 8.1 ne s'appliquent, au regard des juristes occasionnels, qu'au juriste 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 10.1.10 et 10.1.11.
- 10.1.10 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 124 du Recueil, le juriste 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 section 8.1, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de trente (30) jours ou moins.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour le juriste à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 5.1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

- 10.1.11 Le juriste occasionnel mis à pied n'est admissible à aucune des prestations visées à la section 8.1 de la convention.

CHAPITRE 11 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SECTION 11.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11.1.01 À moins qu'il en soit autrement prévu ailleurs à la convention, toute somme due à un juriste porte intérêt au taux légal à compter de la date où cette somme était due.

11.1.02 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

CHAPITRE 12 DURÉE DE LA CONVENTION

SECTION 12.1 DURÉE DE LA CONVENTION

12.1.01 La présente convention collective entre en vigueur, sauf dispositions contraires, le 1^{er} avril 2020 et se termine le 31 mars 2023.

12.1.02 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

**ANNEXE I
ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
1	1	57853	59010	60190
1	2	60290	61496	62726
1	3	62827	64084	65366
1	4	65472	66781	68117
1	5	68231	69596	70988
1	6	71103	72525	73976
1	7	74095	75577	77089
1	8	77216	78760	80335
1	9	80466	82075	83717
1	10	83855	85532	87243
1	11	87385	89133	90916
1	12	91065	92886	94744
1	13	94899	96797	98733
1	14	98895	100873	102890
1	15	103059	105120	107222
1	16	107397	109545	111736
1	17	111916	114154	116437
1	18	116631	118964	121343

**LETTRE D'ENTENTE N°1
TRAITEMENT HORS ÉCHELLE**

██████████
ATTENDU que, ██████████, bénéficie actuellement du traitement accordé au juriste de niveau expert;

ATTENDU que les Parties désirent convenir et prévenir la façon dont le traitement de ██████████ sera effectué advenant le cas où cette dernière devait ne plus bénéficier du traitement accordé au juriste de niveau expert;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Advenant le cas où ██████████ ne bénéficierait plus du traitement accordé au juriste de niveau expert, cette dernière sera considérée hors échelle et le traitement auquel elle aura droit à compter de la date de la perte du niveau expert sera le traitement le plus élevé entre le traitement qui lui était applicable à la veille de la date de la signature de la convention collective ou celui prévu à l'échelle de traitement de l'annexe I. Par la suite, le traitement sera régi, le cas échéant, par les dispositions relatives aux juristes hors échelle qui seront déterminées selon la lettre d'entente n° 5;

Cet alinéa ne doit pas être interprété de façon à empêcher ██████████ d'obtenir à nouveau le niveau de juriste expert, si elle répond aux conditions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N°2
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT
ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Objectif

- 1.1 Le programme d'aménagement et de réduction du temps de travail doit permettre de dégager des économies sur la masse salariale et vise également l'amélioration de la qualité de vie des juristes.

2. Principes

- 2.1 L'adhésion au programme est volontaire sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat.
- 2.2 Chaque demande d'adhésion doit être considérée en tenant compte de l'efficacité administrative et du service à la clientèle.
- 2.3 La réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de générer des coûts additionnels comme des heures supplémentaires.
- 2.4 Le juriste régulier adhère au régime par le biais d'une entente écrite, laquelle est individuelle, à durée déterminée.

3. Modalités d'adhésion

- 3.1 Tout juriste régulier peut présenter une demande écrite d'adhésion.
- 3.2 Les demandes doivent être formulées avant le 1^{er} février de chaque année, pour une entrée en vigueur en avril.
- 3.3 Le juriste régulier qui désire adhérer au programme transmet sa demande à son supérieur immédiat. Ce dernier communique par écrit sa réponse au plus tard le 15 mars.
- 3.4 Le juriste régulier aura la possibilité de s'inscrire pour un (1) an.
- 3.5 L'entente est irrévocable, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 3.6 L'entente peut prévoir que le juriste pourra, pendant une période donnée, être appelé à effectuer une semaine régulière de travail.

4. Options

- 4.1 Deux (2) options de réduction de temps de travail sont offertes :

- a) Semaine comprimée à temps réduit à 28 heures sur une base de quatre (4) jours, soit :

28 heures/semaine → 4 jours de 7 heures

ou

- b) Semaine comprimée à temps réduit à 32 heures sur une base de quatre (4) jours, soit :

32 heures/semaine → 4 jours de 8 heures

5. Modalités d'application et conditions de travail

- 5.1 La semaine régulière de travail du juriste régulier est dorénavant réduite selon l'option définie au point 4 de la présente lettre d'entente.
- 5.2 Les conditions de travail applicables sont celles du juriste à temps réduit.

- 5.3 Le traitement hebdomadaire du juriste régulier correspond, en fonction de l'option choisie, à un nombre d'heures hebdomadaires de 28 heures/semaine ou de 32 heures/semaine. Lorsqu'un jour férié correspond au congé hebdomadaire du juriste régulier, ce dernier reçoit une compensation établie de la manière suivante :
- 5,6 heures payées pour la semaine passant de 35 à 28 heures;
 - ou
 - 6,4 heures payées pour la semaine passant de 35 à 32 heures;
- 5.4 Le choix de la journée de congé hebdomadaire doit être approuvé par le supérieur qui tiendra compte des exigences du service.
- 5.5 Seront considérées comme des heures régulières les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures, selon l'option choisie, à 7 ou 8 heures par jour, et ce, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine. Les heures seront compensées ou payées à taux simple en conformité avec la convention collective.
- 5.6 Seront considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures, selon l'option choisie à 7 ou 8 heures par jour en plus d'être supérieures à 35 heures par semaine.
- 5.7 Les heures supplémentaires du juriste régulier seront compensées à taux simple pour le nombre d'heures effectuées en sus de 35 heures/semaine, et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures/semaine; toutes les heures supplémentaires effectuées en sus de 40 heures au cours d'une même semaine seront compensées à taux et demi, le tout conformément à la section 5.2 de la convention collective.
- 5.8 Le juriste régulier participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ou qui est invalide ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
- 5.9 Le juriste régulier accomplit sa journée de travail entre 7 h et 18 h avec une pause minimale de trente (30) minutes pour le repas du midi.
- 5.10 Le juriste, ayant choisi l'option b) de l'article 4.1 des présentes, sera soumis, pour le contrôle de son temps travaillé, à l'enregistrement des heures de travail selon la procédure prévue à 5.1.05 de la convention collective.
- 5.11 Si les nécessités du service exigent que le juriste régulier travaille pendant sa journée de congé hebdomadaire, ses heures seront compensées, à la convenance des deux parties, par un congé d'une durée équivalente en tenant compte des modalités prévues à l'article 5.7 de la présente lettre d'entente concernant les heures supplémentaires, s'il y a lieu.
- 5.12 Les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien.
- 5.13 Le service continu d'un juriste régulier n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement au programme, et ce, jusqu'à concurrence, selon l'option choisie, de trois cent soixante-cinq (365) ou de cent cinquante-sept (157) heures sur une base annuelle.

Pour bénéficier de cet avantage, le juriste régulier doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service auprès d'un employeur visé par la Loi sur le RREGOP et de ses règlements. Le juriste régulier ne répondant pas à ces critères peut quand même se prévaloir du régime de réduction de temps de travail sans les avantages prévus au régime de retraite.

Si toutefois la réglementation venait à changer, l'Employeur appliquerait automatiquement ces changements dès leur entrée en vigueur.

5.14 Les éléments suivants sont établis au prorata selon l'option déterminée au point 4 de la présente lettre d'entente :

- Les primes;

- Les congés annuels :

Moins de 17 ans de service	20 jours	16,0 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans de service	25 jours	20,0 jours

- De l'article 134 du Recueil.

5.15 En l'absence de dispositions applicables aux employés à temps réduit prévues dans la convention collective à ce sujet, le traitement à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le traitement prévu pour une semaine comprimée à temps réduit, selon l'option choisie, à vingt-huit (28) ou à trente-deux (32) heures sur une base de quatre (4) jours, notamment pour :

- L'indemnité de congé de maternité;

- La prestation d'assurance traitement;

- L'indemnité de mise à pied.

5.16 Le juriste qui adhère à un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail peut bénéficier des plages fixes et des plages mobiles de l'horaire variable sans possibilité d'accumulation de crédit ou de débit horaire.

**LETTRE D'ENTENTE N°3
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX**

S'il advenait une modification au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congé parental pour tous les travailleurs du Québec, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux.

De même, s'il advenait une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux.

LETTRÉ D'ENTENTE N°4
CONCERNANT L'ÉTABLISSEMENT D'UN HORAIRE SPÉCIAL DE TRAVAIL

1. En application de l'article 5.1.04 de la convention collective, l'horaire spécial de travail est établi au moyen d'un écrit signé par l'Employeur. Cet écrit énonce le ou les critère(s) en vertu duquel ou desquels l'horaire spécial de travail est établi et détermine sa durée, le cas échéant, en conformité avec la présente lettre d'entente.
2. Un horaire spécial de travail peut être établi par l'Employeur pour un juriste lorsque :
 - a) La charge de travail le justifie notamment dans le cadre de la réalisation d'un mandat prioritaire;
 - b) La charge de travail le justifie notamment dans le cadre de la réalisation d'un mandat à portée gouvernementale, interministérielle ou ministérielle;
 - c) Les heures de travail sont conditionnées par une charge de travail qui justifie l'établissement d'un tel horaire;
 - d) Les heures de travail sont conditionnées par une amplitude qui s'étend au-delà des heures normales compte tenu des impératifs liés aux fonctions et qui justifie l'établissement d'un tel horaire;
 - e) Les besoins d'efficacité du service requièrent l'établissement d'un tel horaire pour un ou des juristes.
3. L'horaire spécial de travail établi est d'au moins trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et ne peut dépasser quarante (40) heures par semaine.
4. L'horaire spécial de travail est établi en fonction des critères prévus par la présente lettre d'entente, à l'exclusion de tout autre critère.
5. Selon les critères prévus par la présente lettre d'entente, le juriste peut présenter une demande à l'Employeur par écrit. Le juriste présente sa demande à l'Employeur qui lui transmet sa réponse par écrit dans les trente (30) jours.
6. Lorsque l'Employeur établit un horaire spécial de travail, il transmet au Syndicat une copie de l'écrit prévu au premier alinéa.

LETTRÉ D'ENTENTE N°5 TÉLÉTRAVAIL

Les parties reconnaissent que le télétravail peut contribuer à la mobilisation des personnes salariées, notamment en améliorant la qualité de vie des personnes salariées, tout en répondant aux besoins organisationnels.

À cet effet, l'employeur s'est doté d'une politique relative au télétravail. Il s'engage à consulter le syndicat de tout changement à sa politique relative au télétravail, le cas échéant, et à discuter avec le syndicat de toutes problématiques liées à l'application de cette politique ou de sujets non couverts par la politique.

**LETTRE D'ENTENTE N°6
RÉTROACTIVITÉ SALARIALE ET RAPPEL DE TRAITEMENT EN LIEN
AVEC LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

ATTENDU l'échelle de traitement qui est applicable aux juristes pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2023, laquelle est jointe en annexe à la présente lettre d'entente;

ATTENDU que la rétroactivité découlant de la présente lettre d'entente fait l'objet d'un rappel de traitement pour les juristes n'étant plus à l'emploi de la Société pour la période comprise entre 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2023 pendant laquelle le juriste a été à l'emploi de cette dernière;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. **QUE** le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. **QUE** l'Employeur verse aux juristes à l'emploi, au plus tard quarante-cinq (45) jours après la date de la signature de la convention collective et à ceux qui ne sont plus à l'emploi, au plus tard soixante (60) jours après la date de la signature de la convention collective, les montants de rétroactivité pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2023 en conformité avec l'Annexe I.
3. **QUE** lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées au juriste. En cas de décès du juriste, la demande peut être faite par les ayants droit.

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
1	1	57853	59010	60190
1	2	60290	61496	62726
1	3	62827	64084	65366
1	4	65472	66781	68117
1	5	68231	69596	70988
1	6	71103	72525	73976
1	7	74095	75577	77089
1	8	77216	78760	80335
1	9	80466	82075	83717
1	10	83855	85532	87243
1	11	87385	89133	90916
1	12	91065	92886	94744
1	13	94899	96797	98733
1	14	98895	100873	102890
1	15	103059	105120	107222
1	16	107397	109545	111736
1	17	111916	114154	116437
1	18	116631	118964	121343

**LETTRE D'ENTENTE N°7
CONCERNANT UNE CLAUSE DE PARITÉ**

Convention collective 2018-2020

Les parties conviennent que les dispositions de l'annexe contenue à la Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques s'appliquent aux juristes de la Société jusqu' au 31 mars 2020. À compter du 1^{er} avril 2020, la lettre d'entente N° 8 s'applique.

Advenant que des modifications aux conditions de travail soient apportées à la convention collective 2015-2020 des avocats et notaires de la fonction publique, la Société québécoise des infrastructures s'engage à rendre les mêmes modifications applicables à ses juristes, en tenant compte des adaptations nécessaires.

Ces dernières entrent en vigueur au même moment et selon les mêmes modalités de paiement, en tenant compte des adaptations nécessaires, où celles des avocats et notaires de la fonction publique deviendront applicables. Ces dernières s'appliquent pour les juristes de la Société, incluant le cas échéant, les juristes ayant quitté la Société.

LES PARTIES CONVIENNENT que l'Employeur verse aux juristes à l'emploi, ainsi que ceux qui ne sont plus à l'emploi, au plus tard soixante (60) jours après la détermination par les parties des ajustements découlant de la présente lettre d'entente, les montants de rétroactivité pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2020.

LETTRÉ D'ENTENTE N°8
CLAUSE REMORQUE CONCERNANT LES MODIFICATIONS APPLICABLES
AUX AVOCATS ET NOTAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE (pour la période 2020-2023)

Concernant le Comité de travail sur le rôle, le statut et le régime de négociation des avocats et notaires de la fonction publique représentés par LANEQ, la Société québécoise des infrastructures s'engage à appliquer une clause remorque permettant :

- Que les taux de l'échelle de traitement pour la période s'échelonnant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023 soient majorés des mêmes paramètres généraux d'augmentation que ceux octroyés aux avocats et notaires de la fonction publique représentés par LANEQ, sous réserve des adaptations jugées nécessaires.
- Que les primes et les rémunérations additionnelles soient octroyées, le cas échéant, pour la période s'échelonnant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023 conformément à ceux octroyés aux avocats et notaires de la fonction publique représentés par LANEQ, sous réserve des adaptations jugées nécessaires.
- Que les ajustements octroyés s'appliquent considérant les modifications et contreparties équivalentes.

LES PARTIES CONVIENNENT que l'Employeur verse aux juristes à l'emploi, ainsi que ceux qui ne sont plus à l'emploi, au plus tard soixante (60) jours après la détermination par les parties des ajustements découlant de la présente lettre d'entente, les montants de rétroactivité pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2023.

Par la présente, les parties conviennent que les annexes, les lettres d'entente et lettres d'intentions font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 7^e jour de août 2023.

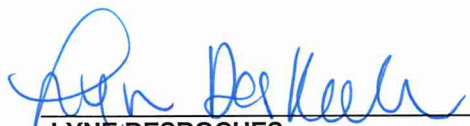
**SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES
INFRASTRUCTURES**



CAROLINE BOURGEOIS
PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE



FRANÇOIS BÉRUBÉ
VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL À
L'ADMINISTRATION ET À L'EXPLOITATION



LYNE DESROCHES
COORDONNATRICE EN RELATIONS DE
TRAVAIL

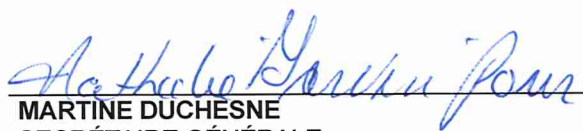


NADINE BOUDREAU
AGENTE DE GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**



CHRISTIAN DAIGLE
PRÉSIDENT GÉNÉRAL



MARTINE DUCHESNE
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



MARIE-PAULE GENEST
DÉLÉGUÉE SYNDICALE



SOULEYMANE GUEYE
CONSEILLER ET PORTE-PAROLE