

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-2634

N° dossier d'accréditation : AM-1002-4288

<b>EMPLOYEUR</b>  SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE D'INFORMATION JURIDIQUE 715, SQUARE VICTORIA, BUREAU 800 MONTRÉAL QC H2Y 2H7  Secteur d'activité : Péri-public		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3758 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2018-04-19	Nombre de salariés visés : 103	Date début : 2018-04-19
Date dépôt : 2018-04-24		Date d'expiration : 2020-03-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365     2018-04-25  
Téléphone             Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 644-6969

**\*  
SOQUIJ**

24 AVR 10 PM 2009

**CONVENTION COLLECTIVE  
2015-2020**

**entre la**

**SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE  
D'INFORMATION JURIDIQUE**

**et le**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE,  
Section locale 3758**

## TABLE DES MATIÈRES

---

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	7
ARTICLE 2	DÉFINITIONS .....	8
ARTICLE 3	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	10
ARTICLE 4	NIL... ..	11
ARTICLE 5	DROITS DE LA DIRECTION .....	12
ARTICLE 6	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION.....	13
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL .....	14
ARTICLE 8	DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	15
ARTICLE 9	ACTIVITÉS SYNDICALES .....	16
ARTICLE 10	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	19
ARTICLE 11	PROCÉDURE DE GRIEF .....	20
ARTICLE 12	ARBITRAGE .....	22
ARTICLE 13	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES .....	23
ARTICLE 14	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL.....	25
ARTICLE 15	ANCIENNETÉ.....	26
ARTICLE 16	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	30
ARTICLE 17	HEURES DE TRAVAIL.....	34
ARTICLE 18	JOURS FÉRIÉS.....	37
ARTICLE 19	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX .....	38
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX .....	42
ARTICLE 21	CONGÉS POUR CHARGES PUBLIQUES .....	63
ARTICLE 22	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	64
ARTICLE 23	CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	65
ARTICLE 24	VACANCES ANNUELLES .....	66
ARTICLE 25	RÉGIMES D’ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT .....	69
ARTICLE 26	RÉMUNÉRATION ET APPRÉCIATION DU RENDEMENT.....	85
ARTICLE 27	ALLOCATIONS .....	89
ARTICLE 28	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	90
ARTICLE 29	VERSEMENT DES GAINS .....	93
ARTICLE 30	FORMATION PROFESSIONNELLE .....	94
ARTICLE 31	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	96
ARTICLE 32	SOUS-TRAITANCE.....	97
ARTICLE 33	MISE À PIED, ABOLITION DE POSTE ET RAPPEL AU TRAVAIL .....	98

<b>ARTICLE 34</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>101</b>
<b>ARTICLE 35</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>	<b>104</b>
<b>ARTICLE 36</b>	<b>RETRAITE .....</b>	<b>105</b>
<b>ARTICLE 37</b>	<b>CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES POSTES.....</b>	<b>106</b>
<b>ARTICLE 38</b>	<b>CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....</b>	<b>110</b>
<b>ANNEXE I</b>		
	<b>ANCIENNETÉ AU 31 MARS 2017 .....</b>	<b>115</b>
<b>ANNEXE II</b>		
	<b>ACCUMULATION DE CONGÉS MENSUELS.....</b>	<b>119</b>
<b>ANNEXE III</b>		
	<b>VACANCES ANNUELLES - TABLE D'ACCUMULATION .....</b>	<b>121</b>
<b>ANNEXE IV</b>		
	<b>APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS .....</b>	<b>123</b>
<b>ANNEXE V</b>		
	<b>APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>125</b>
<b>ANNEXE VI</b>		
	<b>DESCRIPTIONS ET ÉVALUATION DES EMPLOIS.....</b>	<b>127</b>
<b>ANNEXE VII</b>		
	<b>ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....</b>	<b>129</b>
<b>ANNEXE VIII</b>		
	<b>CATÉGORIES ET TITRES D'EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2018.....</b>	<b>139</b>
<b>ANNEXE IX</b>		
	<b>APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX ÉTUDIANTS STAGIAIRES RÉALISANT UN STAGE DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME DE FORMATION.....</b>	<b>141</b>
<b>ANNEXE X</b>		
	<b>ANCIENNETÉ DES SALARIÉS NON VISÉS PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION .....</b>	<b>143</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 1</b>		
	<b>VENTILATION ET TEMPÉRATURE DES LOCAUX.....</b>	<b>145</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 2</b>		
	<b>EMBAUCHE ET OCTROI DE TRAVAIL À LA PIGE AINSI QUE LA PROTECTION DES TÂCHES EXÉCUTÉES PAR LES PERSONNES NON VISÉES PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....</b>	<b>147</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 3</b>		
	<b>RECLASSEMENT, RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE, FIN D'EMPLOI .....</b>	<b>149</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 4</b>		
	<b>RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS À TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>151</b>

<b>LETTRE D'ENTENTE N° 5</b>	
<b>MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE.....</b>	<b>153</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 6</b>	
<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES DES ANALYSTES EN DROIT .....</b>	<b>155</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 7</b>	
<b>POLITIQUE CONCERNANT L'ACCÈS AUX LOCAUX.....</b>	<b>157</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE N° 8</b>	
<b>UTILISATION DES CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE ACCUMULÉS .....</b>	<b>159</b>
<b>SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>161</b>

**ARTICLE 1**

**BUT DE LA CONVENTION**

1.01

Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et d'appliquer des conditions de travail qui sont justes et équitables pour tous et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les employés.

## ARTICLE 2      DÉFINITIONS

2.01

Dans la convention collective, les expressions et termes suivants signifient :

- a) **Classe d'emploi** : l'entité dont la liste est énumérée à l'annexe VII et qui correspond à une fonction.
- b) **Conjoints** : on entend par conjoints les personnes :
  - i) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
  - ii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - iii) 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.

- c) **Description d'emploi** : document qui contient le titre d'emploi, la description des fonctions, la raison d'être de l'emploi et les exigences requises.
- d) **Employé** : le salarié visé par le certificat d'accréditation.
- e) **Employé occasionnel** : un employé embauché pour remplacer un autre employé temporairement absent, pour parer à un surcroît de travail ou pour effectuer un travail à durée déterminée.  
  
Cet employé est soumis à une période d'essai telle que prévue à la clause 15.08.
- f) **Employé régulier** : un employé qui a complété sa période d'essai, tel que prévu à la clause 15.06.
- g) **Employé à temps partiel** : un employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.
- h) **Employeur** : la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).
- i) **Évaluation** : l'attribution d'une valeur numérique à un poste, selon les mécanismes établis dans l'outil d'évaluation intitulé « Évaluation d'emploi – SOQUIJ ».

- j)* **Fonction** : poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont similaires.
- k)* **Grief** : mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- l)* **Jour** : jour civil.
- m)* **Jours ouvrables** : du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours fériés.
- n)* **Période d'essai** : période continue suivant l'entrée en service d'un employé pendant laquelle l'employeur porte un jugement sur ce dernier.
- o)* **Poste** : affectation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction.
- p)* **Promotion** : passage d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui rattaché au poste qu'il occupait.
- q)* **Rétrogradation** : passage d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui rattaché au poste qu'il occupait.
- r)* **Supérieur immédiat** : la personne qui, au sens et aux fins de la convention collective, constitue le premier palier d'autorité et qui est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.
- s)* **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3758.
- t)* **Tâche** : une activité de travail qui forme une partie des responsabilités reliées à une fonction.

### **ARTICLE 3**

### **RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

3.01

Les parties conviennent qu'un employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou les employés contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective.

**ARTICLE 4    NIL**

**ARTICLE 5**      **DROITS DE LA DIRECTION**

5.01                    Le syndicat reconnaît la responsabilité de l'employeur d'administrer, de diriger et de gérer la Société de façon efficace. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la convention collective.

5.02                    La convention collective ne doit pas être considérée comme ayant abrogé quelque condition de travail que ce soit actuellement en vigueur quoique non stipulée à la convention, sauf celles que ses dispositions modifient.

Toutefois, l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention collective après en avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

Si un employé se croit lésé par de telles modifications, l'employé ou le syndicat peut faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon juste et raisonnable.

**ARTICLE 6**      **RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION**

- 6.01            L'employeur reconnaît le syndicat comme étant l'unique agent négociateur pour tous les employés visés par le certificat d'accréditation.
- 6.02            Les conditions de travail qui s'appliquent aux étudiants stagiaires embauchés dans le cadre d'un programme de formation sont énumérées à l'annexe IX.
- 6.03            Une entente entre l'employeur et le syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par le président du syndicat et par le directeur général ou par le mandataire expressément désigné pour ce faire.
- 6.04            Si le syndicat requiert les services d'un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pour une rencontre, une réunion ou un comité avec l'employeur prévue à la convention collective, l'employeur le recevra dans ses bureaux et le syndicat en informera l'employeur au moins une journée avant la rencontre.

**Protection des tâches exercées par les syndiqués**

- 6.05            Les personnes non visées par le certificat d'accréditation ne rempliront pas de tâches exécutées par les employés telles qu'elles sont contenues dans les descriptions d'emploi à la date de la signature de la convention collective, et ce, à l'exception des cas d'urgence, pour fins d'entraînement des employés, à des fins de remplacement de vacances ou pour toutes absences d'un maximum de quarante (40) jours ou après entente avec le syndicat.

**ARTICLE 7**      **RÉGIME SYNDICAL**

- 7.01            L'employeur déduit de la paie de l'employé, dès son entrée en fonction, la somme à laquelle a été fixée la cotisation syndicale par le syndicat.
- 7.02            Le montant de la cotisation est établi ou révisé par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30<sup>e</sup>) jour après sa réception par l'employeur.
- 7.03            Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'employeur transmet au secrétaire-trésorier du syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent, accompagnées d'un relevé indiquant le nom de chaque employé, son statut, sa classe d'emploi, son salaire brut et le montant de la cotisation perçue.
- L'employeur fait parvenir au syndicat lors de l'embauche d'un nouvel employé le nom de l'employé, la date de son engagement, sa fonction, son statut ainsi que son taux horaire.
- 7.04            Les employés membres du syndicat à la date de la signature de la convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer.
- 7.05            L'employé engagé après la date de la signature de la convention doit devenir membre du syndicat.

## **ARTICLE 8      DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS**

8.01            L'employeur installe dans les édifices qu'il occupe des tableaux d'affichage à l'usage exclusif du syndicat, à des endroits appropriés convenus entre les parties.

8.02            Le syndicat peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur et sur l'intranet les avis de convocation et autres documents d'information syndicale. Ces documents doivent être signés par un représentant autorisé du syndicat et le directeur des ressources humaines en reçoit une copie le jour de l'affichage.

8.03            La rédaction et la transmission de messages par le courrier électronique, l'utilisation de l'intranet, la transmission de messages par la messagerie vocale ainsi que l'utilisation d'autres équipements de l'employeur à des fins syndicales sont interdites pendant les heures de travail de l'employé.

Lorsque des frais sont engagés relativement à cette utilisation, ils sont remboursés à l'employeur.

8.04            Dans les soixante (60) jours suivant son entrée en vigueur, l'employeur remet la convention collective, sous forme électronique, à tous les employés. Il en est de même pour tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

Dans les soixante (60) jours suivant son entrée en vigueur, l'employeur remet, sur demande d'un employé, une convention collective sous forme papier.

Malgré ce qui précède, l'employeur remet une convention collective sous forme papier à chacun des représentants syndicaux.

De plus, l'employeur remet au nouvel employé tout document explicatif disponible relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances. Les modifications apportées aux documents précités sont également transmises aux employés.

## ARTICLE 9      ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01            Un représentant syndical mandaté par le syndicat peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans réduction de traitement, à l'occasion et aux conditions suivantes :

- a) pour assister à une réunion du comité de relations du travail : deux (2) représentants syndicaux;
- b) pour assister à une réunion du comité de santé et de sécurité : deux (2) représentants syndicaux;
- c) pour assister à une audition devant un arbitre de griefs : un (1) représentant syndical;
- d) pour assister à une réunion du comité de sous-traitance : deux (2) représentants syndicaux ;
- e) pour assister à une réunion du comité d'évaluation : deux (2) représentants syndicaux.

9.02            Un représentant syndical mandaté par le syndicat peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans réduction de traitement, à l'occasion et aux conditions suivantes :

- a) pour participer à une réunion de négociation, de médiation et de conciliation : deux (2) représentants syndicaux;
- b) pour accompagner un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses tâches, et ce, devant les instances suivantes : un (1) représentant syndical :
  - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ;
  - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
  - Tribunal administratif du travail ;
  - Tribunal administratif du Québec.

9.03            Un représentant syndical ou un employé mandaté par le syndicat peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise à l'occasion et aux conditions suivantes :

- a) pour assister un employé dans la formulation et la présentation d'un grief : un (1) représentant syndical;

- b) pour préparer les réunions de négociation, de médiation, de conciliation et des comités de relations du travail, de santé et de sécurité au travail et d'évaluation : deux (2) représentants syndicaux ;
- c) pour participer à des activités syndicales, notamment réunion, congrès, éducation syndicale, etc. : deux (2) représentants syndicaux.
- d) deux (2) fois par an, cinq (5) représentants syndicaux peuvent s'absenter en même temps pour participer à des réunions d'exécutif du syndicat.

La durée totale des absences de la présente clause ne peut dépasser cent-vingt (120) jours ouvrables par année financière pour l'ensemble des employés mandatés par le syndicat.

Dans le cas de ces absences, l'employeur maintient le traitement et les avantages sociaux de l'employé jusqu'à concurrence de cinquante (50) jours. Pour les soixante-dix (70) autres jours, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus à la condition que le traitement de l'employé, majoré du coût des avantages sociaux pour la durée de son absence, soit remboursé par le syndicat.

Le remboursement prévu est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

9.04 Un employé peut obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable, sans réduction de traitement, à l'occasion et aux conditions suivantes :

- a) pour formuler et présenter son propre grief et participer, s'il y a lieu, à la rencontre avec son supérieur immédiat prévue à la procédure de règlement des griefs;
- b) pour assister à titre de plaignant à une audition devant un tribunal ou un organisme dans le cas d'un recours individuel.

Dans le cas d'un recours collectif, un seul des plaignants peut obtenir un tel permis d'absence.

9.05 Un employé qui désire s'absenter en vertu des clauses 9.01, 9.02, 9.03 b), c) d) et 9.04 b) doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins trois (3) jours à l'avance. La demande doit indiquer le nom de l'employé, le motif de l'absence et la durée de la libération. Pour des raisons imprévisibles ou urgentes, l'employeur peut autoriser la libération dans un délai plus court.

9.06 Les absences demandées en vertu du présent article sont autorisées en tenant compte des besoins du service.

9.07 Un employé régulier mandaté par le syndicat peut, sur avis écrit transmis dans les trente (30) jours ouvrables à l'avance, obtenir un congé sans traitement pour occuper un poste au sein du SCFP. L'employé est libéré aux conditions prévues à l'article 23 sur les congés sans traitement.

Au retour du congé sans traitement, l'employé reprend son poste.

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

**ARTICLE 10**    **REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 10.01            Le syndicat désigne des représentants dont le champ d'action tient compte des lieux de travail et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.
- 10.02            L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat qui doit rencontrer un employé puisse le faire en privé dans un lieu fermé.
- 10.03            Un représentant du syndicat peut, après avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise et sans réduction de traitement pour accompagner un employé lors d'une rencontre avec l'employeur pour les sujets qui concernent l'application de la convention collective et qui ne relèvent pas de l'organisation quotidienne du travail.
- Cette rencontre peut être à la demande de l'employé ou de l'employeur.
- 10.04            Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants autorisés ainsi que toute modification à cette liste.

## **ARTICLE 11    PROCÉDURE DE GRIEF**

### **11.01    Pré-étape de grief**

Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. Dans les trente (30) jours suivant l'événement pouvant donner naissance à un grief, ou suivant la connaissance des faits pouvant y donner lieu, l'employé ou le groupe d'employés, accompagné d'un représentant syndical, doit rencontrer le supérieur immédiat ou la direction des ressources humaines afin de tenter de trouver une solution.

Dans le cas d'une mésentente par suite d'une prétendue violation de la convention collective, un représentant syndical doit rencontrer la direction des ressources humaines aux mêmes fins.

Si la mésentente persiste à la suite de cette rencontre, le syndicat peut soumettre un grief par écrit à la direction des ressources humaines.

### **11.02    Grief**

#### **a) Contenu du grief**

Le grief doit contenir une description sommaire des faits ainsi que le correctif recherché et doit être signé par un représentant du syndicat.

#### **b) Délai de dépôt**

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le syndicat doit déposer le grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Le syndicat doit soumettre un grief à la direction des ressources humaines dans les quarante (40) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou suivant la connaissance des faits y donnant lieu.

#### **c) Comité de relations du travail**

Le comité de relations du travail doit se rencontrer pour discuter du grief dans les quinze (15) jours suivant le dépôt du grief.

L'employeur donne sa réponse au syndicat par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre.

d) Grief soumis à l'arbitrage

À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou d'une réponse acceptable par le syndicat, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard quarante-deux (42) jours suivant la réponse de l'employeur ou, à défaut de réponse de l'employeur, à l'expiration du délai imparti à ce dernier pour répondre au syndicat.

- 11.03 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir de les prolonger par une entente écrite.
- Le délai de présentation de grief pour l'employé absent pour raison de maladie ou de vacances est prorogé pour la durée de son absence.
- Lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, le délai est prorogé à la fin du premier jour ouvrable suivant.
- 11.04 Les erreurs techniques ou d'écriture dans la formulation d'un grief ne l'invalident pas et elles peuvent être corrigées en tout temps jusqu'à l'étape de l'arbitrage. Cependant, une correction ne doit pas avoir pour effet de modifier la nature du grief.
- Malgré la clause 11.02, il n'y a pas de délai pour soumettre un grief portant sur une erreur technique sur le salaire.
- 11.05 L'employeur communique au syndicat tout renseignement pertinent au grief lorsque le syndicat en fait la demande à la condition d'avoir obtenu l'accord de l'employé ou du groupe d'employés visés par le grief.
- 11.06 Une entente entre le syndicat et l'employeur visant le règlement d'un grief doit être constatée par écrit et signée par les représentants désignés des parties. Cette entente lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

## **ARTICLE 12    ARBITRAGE**

- 12.01            Lorsque le syndicat a l'intention de soumettre un grief à l'arbitrage, il en avise l'employeur par écrit dans les délais prévus à la clause 11.02 d). Cet avis constitue la soumission à l'arbitrage.
- 12.02            Les griefs sont confiés à tour de rôle aux arbitres suivants :
- M. Denis Provençal  
M. Claude Martin
- L'arbitre qui ne peut agir est remplacé par celui dont le nom suit sur la liste. Si aucun des arbitres ne peut siéger, les parties tentent de s'entendre pour nommer un substitut. À défaut d'entente, les parties demandent au ministère du Travail de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 12.03            Un grief à l'encontre d'un congédiement sera traité en priorité devant tout autre grief déjà déferé à l'arbitrage.
- 12.04            L'arbitre a les pouvoirs d'un arbitre de griefs prévus au *Code du travail* mais n'a pas compétence pour modifier le texte de la convention collective.
- 12.05            L'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les soixante (60) jours suivant la date à laquelle le grief lui a été déferé. Il doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la fin de la dernière journée d'audition. Le non-respect de ce délai n'invalide toutefois pas la décision.
- 12.06            Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales par chaque partie.

## **ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**

### **Mesures disciplinaires**

- 13.01 Aux fins de la convention collective, la réprimande, la suspension et le congédiement constituent une mesure disciplinaire.
- 13.02 Une mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé et indiquer les motifs de cette sanction. L'employeur doit en même temps transmettre au syndicat une copie de cet avis.
- Seuls les motifs inscrits sur l'avis de la mesure disciplinaire peuvent être invoqués contre l'employé lors d'un arbitrage.
- 13.03 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'employeur rencontre au préalable l'employé.
- Si l'employeur convoque un employé pour lui remettre un avis d'une mesure disciplinaire, il doit lui indiquer le but de la rencontre.
- L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire.
- 13.04 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un employé ne lui est pas opposable et est retirée de son dossier si, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, l'employé n'a pas commis une autre infraction de même nature.
- 13.05 Toute mesure disciplinaire imposée plus de quarante-cinq (45) jours après les faits qui y donnent lieu ou après le moment où l'employeur en a eu connaissance est nulle aux fins de la présente convention.
- 13.06 Une mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'une décision arbitrale est retirée du dossier de l'employé.
- 13.07 Un employé peut, après avoir pris rendez-vous avec la direction des ressources humaines, consulter son dossier en présence du directeur des ressources humaines ou de son représentant désigné à cette fin. De plus, s'il le désire, il peut se faire accompagner d'un représentant du syndicat.
- Pour le cas d'un employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur prend les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé dans les cinq (5) jours de sa demande.

## Mesures administratives

- 13.08 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses tâches et de permettre à l'employeur de prendre une décision appropriée, son supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses tâches.
- De même, lorsqu'un employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses tâches, et il doit en aviser un représentant syndical dans les plus brefs délais.
- 13.09 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables de son relevé provisoire. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de la clause 13.08, pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement. Pendant la durée de son relevé, l'employé peut être affecté à d'autres tâches en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- 13.10 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un employé ne peut être relevé provisoirement de ses tâches pour une période excédant trente (30) jours.
- 13.11 Aux fins de la convention collective, l'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention de l'employé sur ses obligations.
- Si l'employeur convoque l'employé pour lui remettre un avertissement écrit, il doit lui indiquer le but de la rencontre. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire.

**ARTICLE 14    COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL**

- 14.01            Le comité de relations du travail est composé de deux (2) employés choisis par le syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité pourra aussi s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 14.02            Ce comité a pour objectif de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre.
- 14.03            Le comité de relations du travail se réunit sur demande écrite de l'une des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants.
- 14.04            Le compte rendu des réunions du comité de relations du travail est rédigé à tour de rôle par les représentants de l'employeur et par les représentants du syndicat. Le représentant syndical qui rédige le procès-verbal ne subit pas de réduction de traitement pour la période de temps requise d'une durée raisonnable.

## **ARTICLE 15    ANCIENNETÉ**

### **15.01            Acquisition**

- a) L'ancienneté d'un employé se calcule sur la base des jours et des heures rémunérés à taux normal, excluant les heures supplémentaires.
- b) L'ancienneté d'un employé s'exprime en années et en jours.

Pour les fins de calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à sept (7) heures.

### **15.02            Accumulation**

- A) L'ancienneté d'un employé détenant un poste régulier continue de s'accumuler à l'occasion des absences suivantes :
  - a) congés rémunérés prévus à la convention collective;
  - b) absences causées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
  - c) congés pour activités syndicales dans les limites prévues à la convention collective;
  - d) congés prévus à l'article 20;
  - e) absences pour cause de maladie d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de prestation d'assurance-traitement;
  - f) pendant un congé sans traitement autorisé par l'employeur d'une durée n'excédant pas douze (12) mois ou une suspension d'une durée maximale de six (6) mois;
  - g) durant les six (6) premiers mois de l'affectation à un poste non visé par le certificat d'accréditation. En tout temps, au cours de cette période, l'employeur peut rétablir l'employé au poste qu'il avait avant sa nomination ou l'employé peut retourner de son plein gré au poste qu'il avait avant sa nomination. Dans l'éventualité où son ancien poste est aboli ou déplacé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été dans son ancien poste.

B) L'ancienneté d'un employé occasionnel continue de s'accumuler à l'occasion des absences suivantes :

- a) congés rémunérés prévus à la convention collective;
- b) absences causées par un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, seulement pour la période prévue à son engagement;
- c) congé de maternité et ses prolongations tel que prévu à la convention collective seulement pour la période prévue à son engagement.

15.03            **Conservation**

Dans tous les cas non prévus aux clauses 15.01 et 15.02, l'ancienneté est conservée mais non accumulée.

15.04            **Perte**

A) Un employé détenant un poste régulier perd de façon définitive son ancienneté et son emploi à l'occasion des situations suivantes :

- a) démission ou abandon d'emploi;
- b) congédiement pour cause;
- c) à l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue au paragraphe c) de la clause 25.34;
- d) s'il est mis à pied pour plus de trente-six (36) mois;
- e) fin d'emploi;
- f) lors de sa retraite.

B) Un employé occasionnel perd de façon définitive son ancienneté et son emploi à l'occasion des situations suivantes :

- a) démission ou abandon d'emploi;
- b) congédiement pour cause;
- c) s'il est mis à pied pour plus de dix-huit (18) mois;
- d) fin d'emploi.

L'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée conclu avec un employé occasionnel ne fait pas perdre à cet employé occasionnel son ancienneté si l'employeur lui octroie un autre contrat ou un poste à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois.

15.05

#### **Liste d'ancienneté**

L'annexe I constitue, au 31 mars 2018, la liste convenue d'ancienneté des employés détenant un poste régulier et des employés occasionnels au service de l'employeur. Cette liste ne peut faire l'objet d'un grief.

Ensuite, au 31 mars de chaque année, l'employeur devra faire une mise à jour de la liste d'ancienneté et l'afficher pour une période de quarante-cinq (45) jours.

Durant la période de quarante-cinq (45) jours d'affichage, toute erreur, omission ou irrégularité sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief.

15.06

#### **Période d'essai**

Un employé de la catégorie des professionnels est soumis à une période d'essai pour une période de deux cent soixante (260) jours où il reçoit son traitement dans une même fonction.

Un employé de la catégorie des techniciens et des employés de bureau est soumis à une période d'essai pour une période de cent trente (130) jours où il reçoit son traitement dans une même fonction.

Si une invalidité, un accident, un congé de maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption ou une mise à pied a lieu pendant la période d'essai, la période d'essai est suspendue pour la durée de l'absence et sera reprise lors du retour au travail de l'employé.

- 15.07 Au cours de cette période d'essai, l'employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé sans que celui-ci puisse avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 15.08 Un employé qui n'a pas complété une période d'essai dans une fonction et qui obtient un poste dans une nouvelle fonction sera soumis à une nouvelle période d'essai selon les dispositions de l'article 15.06, sauf si le solde des jours restant à sa période d'essai dans une fonction est inférieur à 65 jours ouvrables travaillés, conformément à la période de familiarisation dont il bénéficie lors de l'obtention d'un poste dans une nouvelle fonction.
- Un employé qui a complété une période d'essai dans une fonction ne sera pas soumis à une nouvelle période d'essai s'il obtient un poste dans une autre fonction.
- Un employé qui obtient un poste régulier dans une fonction où il a déjà complété en tout ou en partie une période d'essai se voit créditer cette période.
- Si l'employeur reprend à son service un employé qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai dans une fonction, cet employé ne fait que compléter les jours qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition toutefois qu'il s'agit de la même fonction et qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis la date de sa dernière journée travaillée.
- 15.09 Un employé occasionnel qui a complété une période d'essai est inscrit sur la liste de rappel des occasionnels à la fin de son engagement.

## **ARTICLE 16    MOUVEMENT DE PERSONNEL**

16.01            Lorsque l'employeur décide de combler un poste régulier ou un poste occasionnel pour une période prévisible de plus de six (6) mois, couvert par la convention collective, il doit procéder par affichage.

Cet affichage est effectué durant une période de dix (10) jours ouvrables. À la fin du processus d'affichage, l'employeur transmet au syndicat le nom des employés ayant posé leur candidature.

16.02            L'affichage doit indiquer la fonction, la classe d'emploi, un résumé des tâches à accomplir, l'échelle de traitement, l'horaire de travail, les exigences du poste, la durée de l'affichage, la nature des examens administrés lors du processus de sélection, s'il y a lieu, et la note de passage.

16.03            Un employé qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit auprès de la direction des ressources humaines au plus tard le dernier jour de l'affichage.

Aux fins de la présente clause, le syndicat peut poser la candidature d'un employé absent ou sur la liste de rappel pendant la période d'affichage.

L'employeur fait parvenir une copie de l'affichage à un employé absent en vertu de l'article 20 sur les droits parentaux, en congé de maladie, en accident de travail ou en congé sans traitement d'au moins dix (10) jours et à tout employé inscrit sur les listes de rappel.

16.04            a) L'employé mis en disponibilité selon la clause 33.03 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste pour lequel il répond aux exigences normales.

Si l'employé mis en disponibilité selon la clause 33.03 est le seul candidat ou s'il est le candidat ayant le plus d'ancienneté, le poste qui a fait l'objet d'un affichage lui est attribué, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de l'employé mis en disponibilité selon la clause 33.03, l'employeur accorde le poste conformément à la clause 16.04 b), à la condition que ce candidat libère un poste pour lequel l'employé mis en disponibilité selon la clause 33.03 répond aux exigences normales du poste et auquel il doit être affecté. Dans le cas contraire, le poste est accordé à l'employé mis en disponibilité selon la clause 33.03.

- b) Parmi ceux qui ont posé leur candidature, le poste qui a fait l'objet d'un affichage est attribué à l'employé détenant un poste régulier qui a le plus d'ancienneté, dans un premier temps, et, dans un deuxième temps, à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les employés occasionnels qui ont complété leur période d'essai. Dans tous les cas, l'employé doit satisfaire aux exigences normales du poste. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes avec la nature des tâches du poste à combler.
- c) Les exigences normales du poste font référence à la formation et aux connaissances, à l'expérience et aux habiletés particulières précisées à la description d'emploi en usage chez l'employeur.

La formation est généralement exprimée en fonction de la scolarité. Cependant, l'employeur peut considérer qu'une autre forme d'acquisition des connaissances permet d'atteindre un niveau équivalent de compétence.

L'expérience peut être acquise dans le poste ou dans un poste préparatoire permettant de développer les habiletés particulières précisées à la description d'emploi en usage chez l'employeur.

16.05 Si aucun employé ne répond aux exigences normales du poste, l'employeur pourra recourir aux offres de service des autres candidats. Dans ce cas, l'employeur informe le syndicat du processus d'embauche.

En cas de grief, le fardeau de prouver qu'un employé ne répond pas aux exigences normales du poste incombe à l'employeur.

16.06 Le candidat choisi est nommé dans les trente (30) jours suivant la fin du processus de sélection.

16.07 L'employeur donne une réponse écrite à chaque candidat, avec copie au syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du processus de sélection.

16.08 À la suite de l'administration des examens dans le cadre du processus de sélection, si le poste n'est pas attribué à l'employé qui a le plus d'ancienneté conformément à la clause 16.04 b), la direction des ressources humaines remet à un représentant syndical autorisé une copie de l'examen et du corrigé de chacun des candidats avant que le candidat choisi soit informé de sa nomination.

L'employé peut demander à la direction des ressources humaines de consulter la grille d'analyse résumant son pointage lors des examens administrés par l'employeur.

16.09

### **Période de familiarisation**

L'employé auquel un poste a été attribué a droit à une période de familiarisation pendant laquelle il s'initie à son nouveau poste.

Cette période est de soixante-cinq (65) jours ouvrables pendant lesquels l'employé doit avoir travaillé. Si, au cours de cette période, l'employé ne répond pas aux exigences normales du poste, il est rétabli au poste qu'il avait au moment de sa nomination.

En tout temps au cours de sa période de familiarisation, l'employé peut retourner de son plein gré à son ancien poste.

Dans l'éventualité où son ancien poste est aboli ou déplacé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail à ce poste.

16.10

À moins de circonstances exceptionnelles qui seront exprimées dans le cadre du comité de relations du travail, lors d'un surcroît de travail, dans un même poste, d'une durée supérieure à dix-huit (18) mois consécutifs, le poste devient régulier. Si l'employeur décide de le combler, il le fera conformément aux clauses 16.01 et 16.04. L'employeur ne peut mettre fin à l'emploi dans le seul but d'é luder l'application de la présente clause.

16.11

### **Processus d'affectation temporaire**

Lorsque l'employeur décide de combler un poste des employés de bureau couvert par la convention collective, de façon temporaire, pour une période prévisible de plus de six (6) mois, il le comble conformément aux clauses 16.01 et 16.04, en autant qu'une telle affectation n'entraîne pas plus de deux (2) déplacements au sein de l'organisation et ne nécessite pas plus de deux (2) processus de formation. L'employé est alors considéré en affectation temporaire.

Lorsque l'employeur décide de combler un poste des techniciens ou des professionnels couvert par la convention collective, de façon temporaire, pour une période prévisible de plus de douze (12) mois, il le comble conformément aux clauses 16.01 et 16.04, en autant qu'une telle affectation n'entraîne pas plus de deux (2) déplacements au sein de l'organisation et ne nécessite pas plus de deux (2) processus de formation. L'employé est alors considéré en affectation temporaire.

Seuls les employés détenant un poste régulier sont admissibles au processus d'affectation temporaire.

16.12 Tout contrat de six (6) mois et moins ne peut être renouvelé plus d'une fois sans procéder à un affichage. Dans ce cas, les délais prévus par la clause 16.11 ne s'appliquent pas.

16.13 **Affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation**

- a) L'employé qui est affecté temporairement à un poste hors de l'unité d'accréditation continue d'accumuler son ancienneté pendant les six (6) premiers mois de l'affectation. En tout temps, au cours de cette période, l'employeur peut rétablir l'employé au poste qu'il avait avant son affectation ou l'employé peut retourner de son plein gré au poste qu'il avait avant son affectation. Dans l'éventualité où son ancien poste est aboli ou déplacé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été dans son ancien poste. La décision de l'employeur de retourner l'employé à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.
- b) Le délai maximal d'une affectation temporaire à un poste hors de l'unité d'accréditation est de :
  - i) vingt-quatre (24) mois lors d'un congé de maternité, paternité, adoption et parental;
  - ii) douze (12) mois pour toute autre absence. Ce délai peut être prolongé suivant une entente entre le syndicat et l'employeur. Dans tous les cas, ce délai ne pourra excéder la fin de la période de prestations dans le cas d'une invalidité.
- c) Le poste syndiqué de l'employé qui est affecté temporairement à un poste hors de l'unité d'accréditation doit être comblé temporairement selon la clause 16.11.
- d) À défaut pour l'employé de réintégrer son poste syndiqué au terme du délai déterminé au point b) ou suivant une entente, son poste syndiqué devient régulier et doit être comblé conformément à l'article 16.
- e) L'employé qui est affecté temporairement à un poste hors de l'unité d'accréditation ne peut faire valoir son ancienneté pour obtenir un autre poste dans l'unité d'accréditation que si son affectation temporaire a pris fin dans le respect des délais prévus.
- f) L'employé qui est affecté temporairement à un poste hors de l'unité d'accréditation ne peut faire valoir aucun autre droit prévu à la convention collective.

## **ARTICLE 17    HEURES DE TRAVAIL**

17.01            La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures.

La semaine normale de travail est répartie du lundi au vendredi.

La semaine normale de travail peut être effectuée à raison de cinq (5) jours, quatre jours et demi (4,5) ou quatre (4) jours. L'aménagement de l'horaire de travail est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat concerné, qui tient compte de la continuité et des besoins du service.

La journée normale de travail est de sept (7) heures pour les employés travaillant à raison de cinq (5) jours par semaine.

La journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5) pour quatre (4) journées et de (5) heures pour l'autre journée pour les employés travaillant à raison de 4 jours et demi (4,5) par semaine.

La journée normale de travail est de huit heures et trois quarts (8,75) pour les employés travaillant à raison de quatre (4) jours par semaine.

La journée normale de travail doit toutefois être effectuée à raison de sept (7) heures du lundi au vendredi pour les postes suivants ou selon l'horaire établi pour les employés à temps partiel :

- 1 préposé à l'information
- 2 préposés aux abonnements
- 2 agents de soutien aux utilisateurs
- 2 techniciens en informatique – Infrastructure et exploitation
- agents de formation
- conseillers, ventes et développement des affaires

17.02            Les services minimaux suivants devront être maintenus avant qu'une absence soit autorisée :

- 1 préposé à l'information
- 1 préposé aux abonnements
- 1 agent de soutien aux utilisateurs
- 1 agent de formation
- 1 conseiller, ventes et développement des affaires
- 1 technicien en informatique, service d'aide informatique
- 1 ressource support et évolution des systèmes
- 1 ressource soutien des réseaux et infrastructures
- 1 ressource support aux systèmes de diffusion

17.03

### **Amplitude quotidienne**

L'amplitude quotidienne est la durée totale du temps à l'intérieur duquel l'employé peut effectuer ses heures de travail. L'amplitude est de 7 h à 18 h.

Le supérieur immédiat fixe les heures de travail de l'employé et il consulte l'employé à cet effet.

### **Périodes fixes**

La période fixe de travail est celle où la présence de tous les employés est obligatoire. À moins d'une permission d'absence du supérieur immédiat, les employés doivent être au travail le matin de 9 h 30 à 11 h 30 et l'après-midi de 13 h 30 à 15 h.

### **Continuité des services**

Chaque direction doit assurer de façon continue des services de 9 h à 12 h et de 13 h 30 à 17 h.

Dans les fonctions jugées essentielles, la continuité des services doit également être assurée entre 8 h 30 et 9 h et entre 12 h et 13 h 30.

17.04

### **Repas du midi**

La période allouée pour le repas n'est pas comprise dans la journée de travail. Le repas du midi doit être pris entre 11 h 30 et 13 h 30.

Il est obligatoire de déduire au moins trente (30) minutes durant cette période.

17.05

En cas d'absence, une déduction d'une durée équivalant à la journée normale de travail selon l'horaire établi de l'employé est effectuée sur la paie de l'employé ou dans la banque de temps visée.

17.06

L'employé a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes après une heure et demie (1,5) de travail et à une deuxième (2<sup>e</sup>) période de repos de quinze (15) minutes après quatre heures et quart (4,25) de travail.

À l'exception des employés en télétravail, cette période de repos peut servir à diminuer la durée quotidienne de travail.

17.07

Les dispositions relatives à l'accumulation de congés mensuels sont prévues à l'annexe II.

17.08 Au comité de relations du travail, les parties pourront discuter de la possibilité de modifier les horaires de travail des employés des services à la clientèle afin de tenir compte des besoins de la clientèle.

Cependant, l'employeur peut modifier les horaires existants aux services à la clientèle si les besoins du service rendent ces changements nécessaires. L'employeur donne alors au syndicat et aux employés concernés un avis d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire pour les seuls employés visés.

Le nouvel horaire de travail devra d'abord être offert à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la fonction visée.

L'employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la transmission de l'avis, recourir à la procédure de grief. Un grief de cette nature est entendu en priorité à l'arbitrage et le fardeau de preuve incombe à l'employeur.

17.09 En raison d'une absence justifiée de trente (30) minutes et plus, l'employé peut reprendre son temps d'absence par tranche de quinze (15) minutes ou plus par jour mais jusqu'à concurrence de trois (3) heures et ce, au cours de la même période de paie. La reprise peut avoir lieu avant ou après la journée de l'absence.

## **ARTICLE 18    JOURS FÉRIÉS**

18.01            Aux fins de la convention collective, les jours suivants sont des jours fériés, c'est-à-dire des jours chômés sans réduction de traitement pour les employés :

    Jour de l'An  
    Lendemain du jour de l'An  
    Vendredi saint  
    Lundi de Pâques  
    Journée nationale des Patriotes  
    Fête nationale  
    Fête du Canada  
    Fête du Travail  
    Jour de l'Action de grâce  
    Veille de Noël  
    Jour de Noël  
    Lendemain de Noël  
    Veille du jour de l'An

    Le jour et la date sont déterminés en fonction de la liste utilisée à la Fonction publique du Québec.

18.02            Les employés bénéficient d'une banque de congés fériés en conformité avec la pratique actuelle, telle que définie à la politique interne.

18.03            Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti à la clause 25.34, paragraphe *a)*, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'il est assujéti aux paragraphes *b)* ou *c)* de la clause 25.34, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

18.04            Lorsque survient un jour férié au cours de la période de vacances de l'employé, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa banque de jours de vacances n'est pas réduite.

18.05            Sous réserve des services minimaux prévus à la clause 17.02, un employé a le droit de s'absenter durant les deux (2) jours ouvrables entre les congés fériés de Noël et ceux du Jour de l'An en utilisant ses banques disponibles.

## **ARTICLE 19    CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

19.01            Aux fins du présent article et conformément au paragraphe *b)* de la clause 2.01, on entend par conjoints les personnes :

- a)* qui sont mariées ou unies civilement et 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.

19.02            L'employé a droit, sur demande présentée à son supérieur immédiat, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes, sauf s'il reçoit des prestations d'invalidité ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre prévu à la convention collective:

- a)* son mariage ou son union civile: sept (7) jours consécutifs, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b)* le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste;
- c)* le mariage ou l'union civile de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister.
- d)* le décès de son conjoint, de ses fils ou fille, des enfants de son conjoint qui résident sous le même toit : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- e)* le décès de ses père, mère, frère ou sœur: cinq (5) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- f)* le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- g)* le décès des enfants de son conjoint qui ne résident pas sous le même toit: quatre (4) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;

*h)* lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit sous ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année civile;

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes *d), e), f)* et *g)* de la présente clause l'est à l'occasion de la crémation, de la mise en terre ou de tout autre rituel funéraire, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé.

19.03 Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes *a), b), d), e), f)* et *h)* de la clause 19.02 coïncide avec une journée normale de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

Dans le cas prévu au paragraphe *g)* de la clause 19.02, l'employé n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement.

19.04 L'employé a droit à un jour de congé additionnel sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes *b), d), e)* de la clause 19.02 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 de l'employé.

19.05 Un employé qui désire donner du sang lors d'une collecte ou d'une sollicitation doit préalablement obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat. Cette absence est d'une durée d'une (1) heure.

19.06 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate ou à son domicile pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article ou de l'article 20, a droit d'obtenir une autorisation d'absence d'une durée maximale d'une (1) journée, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande à son supérieur immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable son supérieur immédiat, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire.

#### **Congé pour responsabilités familiales et parentales**

19.07 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'employé peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément 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.

Les heures ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie monnayables, ou de la banque de congés mensuels, ou de la banque de vacances, ou de la banque d'heures supplémentaires de l'employé ou sont sans traitement.

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

19.08 Sous réserve de la clause 19.07, le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* ne peut excéder dix (10) jours par année financière.

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

Si la personne auprès de qui l'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à la clause 19.02.

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

19.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à la clause 19.09 ou 19.10 avise l'employeur par écrit dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

19.12 Durant ces congés sans traitement, l'employé accumule son ancienneté. L'employé accumule également son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé, continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

19.13 À l'expiration d'un de ces congés sans traitement, l'employé reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

## **ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX**

### **Section I**

#### **Dispositions générales**

20.01 Aux fins du présent article et conformément au paragraphe *b)* de la clause 2.01, on entend par conjoints les personnes:

- a)* qui sont mariées ou unies civilement et 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.

20.02 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

20.03 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'employé reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les prestations prévues par le RQAP et par le RAE, les indemnités prévues par le présent article ne sont versées que si l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

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

- 20.05 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.
- 20.06 Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 20.07 Toute indemnité ou prestation visée par le présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 20.08 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée en période d'essai s'est prévalué 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.

## **Section II**

### **Congé de maternité**

- 20.09 L'employée enceinte qui est admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 20.17 et 20.18, doivent être consécutives.
- L'employée enceinte visée par la clause 20.22 ou 20.23 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 20.17 et 20.18, doivent être consécutives.
- L'employée admissible à des prestations du RQAP ou du RAE mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux clauses 20.20 et 20.22 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.
- L'employée visée par la clause 20.23 a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.
- L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à la clause 20.44.

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

- 20.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au RQAP ou au RAE, 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.
- 20.11 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 20.20, 20.22 et 20.23, selon le cas.
- 20.12 L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause 25.10 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 20.
- 20.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 20.09. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

20.14 **Préavis de départ**

Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

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

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

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

20.15

### **Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 20.48 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par la clause 20.49 par la suite.

20.16

L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son poste à l'expiration de la période prévue par les clauses 20.09 ou 20.15 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et, de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 25 en autant qu'elle y ait normalement droit.

20.17

### **Suspension du congé de maternité**

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé de maternité en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque l'employée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.18

### **Fractionnement du congé de maternité**

Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employée bénéficie des avantages prévus à la clause 20.49 durant cette suspension.

20.19 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 20.17 ou 20.18, l'employeur verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 20.20, 20.22 ou 20.23, selon le cas, sous réserve de la clause 20.03.

20.20 **Indemnités prévues pour l'employée admissible au RQAP**

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> tel que défini au paragraphe c) de la clause 20.24 et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a le droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1) En additionnant :

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

2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de

---

<sup>1</sup> L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de la clause 20.24, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du RQAP.

20.21

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

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

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

Le total des sommes reçues par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 20.20. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à la clause 20.20 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

**Indemnités prévues pour l'employée admissible au RAE**

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe *c*) de la clause 20.24 et qui n'est pas admissible au RQAP mais qui est admissible au RAE a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante:

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

*a*) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$ ;

*b*) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe *a*).

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

1) en additionnant :

*a*) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$ ;

*b*) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe *a*).

2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentale qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RAE.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de la clause 20.24, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires de base versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui sont versées en vertu du RAE.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe B) de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 20.21 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

20.23

**Indemnités prévues pour l'employée non admissible au RQAP, ni au RAE**

L'employée non admissible aux prestations du RQAP, ni aux prestations du RAE est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 20.24 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

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

Le dernier paragraphe de la clause 20.21 s'applique à l'employée visée par la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Dans les cas visés par les clauses 20.20, 20.22 et 20.23 ;

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au RQAP ou au RAE, 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 par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que 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 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 clauses 20.20, 20.22 et 20.23 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) le traitement s'entend du traitement de l'employée ainsi que les primes prévues par la clause 26.13 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage

de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à la clause 20.27 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 20.02.

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

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

20.26 **Retour au travail**

L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par la clause 20.44 ou de bénéficier de l'application de la clause 20.16.

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou déplacé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficiée si elle avait alors été au travail.

### **Section III**

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

20.27

##### **Affectation provisoire et congé spécial**

L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emploi 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 ;

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

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

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible au RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait après entente avec l'employeur. À défaut d'une entente avec l'employeur, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

20.28

### **Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'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.

20.29

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en heures, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-huit (28) heures.

## **Section IV**

### **Congé à l'occasion de la naissance**

20.30 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant.

L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse.

L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

## **Section V**

### **Congé de paternité**

20.31 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 20.45 et 20.46, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Cette demande doit être présentée à l'employeur, par écrit, 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.

Pour l'employé admissible au RQAP ou au RAE, 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.

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

20.32 **Prolongation du congé de paternité**

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

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement et il bénéficie des avantages prévus par la clause 20.49.

20.33 **Indemnités prévues pour l'employé admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 20.31, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de la clause 20.20 ou 20.22, selon le cas, et la clause 20.21 s'appliquent à l'employé visé par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

20.34 **Indemnités prévues pour l'employé non admissible au RQAP ni au RAE**

L'employé non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 20.31 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

20.35 La clause 20.24 s'applique à l'employé qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 20.33 ou 20.34, en faisant les adaptations nécessaires.

## **Section VI**

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

20.36 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15<sup>e</sup> jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

20.37 L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 20.45 et 20.46, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Cette demande écrite doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé.

Lorsque l'employé est admissible au RQAP ou au RAE, 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.

Pour l'employé non admissible au RQAP ni au RAE, 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.

20.38 **Prolongation du congé pour adoption**

L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à la clause 20.37 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 indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus à la clause 20.49.

**20.39 Indemnités prévues pour l'employé admissible au RQAP ou au RAE**

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.37, l'employé qui a complété vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de la clause 20.20 ou 20.22, selon le cas, et la clause 20.21 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

**20.40 Indemnités prévues pour l'employé non admissible au RQAP ni au RAE**

L'employé non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.37, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

20.41 La clause 20.24 s'applique dans les cas visés aux clauses 20.39 et 20.40 en faisant les adaptations nécessaires.

**Section VII  
Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint**

20.42 L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

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

## **Section VIII**

### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur 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 du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par la présente clause prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP ou en vertu du RAE et le congé prévu par la clause 20.37 s'applique alors.

Durant ce congé, l'employé(e) bénéficie des avantages prévus à la clause 20.49.

## **Section IX**

### **Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

20.44 L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par la présente clause. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

a) L'employé a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 20.09 sous réserve de la clause 20.25;
2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à la clause 20.31. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance. La clause

20.25 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

3. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé pour adoption prévu à la clause 20.37. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La clause 20.25 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. La durée de ce congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison. Lorsque l'employé se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé relativement à la répartition des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé.

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

- i) modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii) modifier son congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

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

Lorsque le conjoint de l'employé n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de la clause 20.24, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique aussi à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

## **Section X**

### **Suspension ou fractionnement du congé**

20.45 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé en congé de paternité prévu à la clause 20.31 ou en congé pour adoption prévu à la clause 20.37 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.

20.46 Sur demande présentée à l'employeur, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 20.31, le congé pour adoption prévu à la clause 20.37 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 20.44 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaine.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de l'employé est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par la clause 20.49.

20.47 Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 20.46, l'employeur verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 20.31 ou 20.37, selon le cas, sous réserve de la clause 20.03.

## Section XI Avantages

20.48 Durant le congé de maternité prévu par la clause 20.09, les congés spéciaux prévus par les clauses 20.27 et 20.28, le congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause 20.30, le congé de paternité prévu à la clause 20.31 et le congé pour adoption prévu aux clauses 20.36, 20.37 ou 20.42, l'employé bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

20.49 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 20.43, l'employé accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il continue de participer au régime d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à la clause 20.44, l'employé conserve son expérience et son ancienneté s'accumule. Il continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurances prévus par l'article 25 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, l'employé accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à l'employé à temps partiel.

De plus, l'employé accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

## **Section XII**

### **Retour au travail**

20.50 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 20.31 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 20.37 à moins de prolonger son congé de manière prévue à la clause 20.44.

L'employé qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

20.51 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir six (6) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par la clause 20.44 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 20.43 doit donner un avis écrit de son retour au moins trente (30) jours avant l'expiration de ce congé. Si l'employé ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est réputé avoir démissionné.

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

20.52 Au retour d'un des congés spéciaux prévus par la clause 20.27 ou 20.28, du congé de paternité prévu à la clause 20.31, du congé pour adoption prévu à la clause 20.37, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 20.43 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 20.44, l'employé reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

## **Section XIII**

### **Disposition transitoire**

20.53 Au moment de la signature de la convention collective, l'employé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue à la convention 2010-2015 n'est pas visé par les dispositions des clauses dans la présente convention.

## **ARTICLE 21    CONGÉS POUR CHARGES PUBLIQUES**

21.01            L'employé qui est candidat à la fonction de maire, de député, de conseiller municipal, de commissaire d'école, 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 la santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat 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 l'employé qui, lors d'une élection, agit à titre de directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

21.02            L'employé ne peut occuper une fonction visée au présent article si l'exercice de cette fonction entre en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction pour l'employeur.

## **ARTICLE 22    CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

- 22.01            L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir à titre de juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal, un organisme quasi judiciaire, un coroner, un commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.
- 22.02            L'employé appelé à comparaître comme partie dans une cause en raison de faits survenus dans l'exercice de ses tâches ne subit aucune diminution de traitement.
- 22.03            L'employé appelé à comparaître comme partie dans une cause en raison de faits survenus dans l'exercice de ses tâches ou à comparaître dans l'exercice de ses tâches comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé reçoit une (1) journée de congé en compensation dans les soixante (60) jours suivant le jour de sa comparution.
- Si l'employeur omet de remplacer ce congé dans le délai prévu, l'employé de la catégorie des techniciens et employés de bureau reçoit en compensation une somme équivalant à une fois et demie son taux normal de traitement d'une journée normale de travail. L'employé de la catégorie des professionnels reçoit en compensation une somme équivalant à une fois son taux normal de traitement.
- 22.04            L'employé appelé à comparaître comme partie dans une cause en raison de faits survenus dans l'exercice de ses tâches ou à comparaître dans l'exercice de ses tâches comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour et pour le temps utilisé pour son déplacement. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités prévues à l'article 27.
- 22.05            L'employé qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès reçoit la différence entre son traitement et l'indemnité à laquelle il a droit si cette indemnité est inférieure à son traitement.
- 22.06            Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention collective.

## **ARTICLE 23    CONGÉS SANS TRAITEMENT**

- 23.01            Sous réserve de la clause 23.07, un employé peut obtenir un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service.
- 23.02            Après sept (7) années d'ancienneté, l'employé 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) années d'ancienneté, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.
- 23.03            L'employé qui désire se prévaloir des congés prévus aux clauses 23.01 et 23.02 pour une durée supérieure à soixante (60) jours doit en faire la demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée.
- 23.04            L'employé qui veut mettre fin à un congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- 23.05            Au cours d'un congé sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime d'assurances collectives s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.
- 23.06            Au retour du congé sans traitement, l'employé reprend son poste.
- Dans l'éventualité où son poste est aboli ou déplacé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
- 23.07            Toute demande soumise par un employé visant à obtenir un congé sans traitement dans le but d'exercer sa profession ou toute autre occupation en qualité de salarié ou à son propre compte est refusée, sauf dans certaines circonstances après entente avec l'employeur.
- 23.08            L'employé qui prend un congé supérieur à soixante (60) jours doit donner un préavis de retour au moins trente (30) jours avant l'expiration de son congé. À défaut de quoi, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail à l'expiration de son congé dans un délai de dix (10) jours suivant sa date prévue de retour est considéré comme ayant abandonné son emploi.
- 23.09            Pour chaque période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, un employé peut, après avoir utilisé ses banques disponibles, bénéficier de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables chacun. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service.

## **ARTICLE 24    VACANCES ANNUELLES**

24.01            Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'employé a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances annuelles avec traitement, dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation prévue à l'annexe III.

24.02            Le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de la clause 24.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque période où l'employé utilise ses crédits de vacances, le nombre d'heures utilisé est déduit de sa banque.

24.03            L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis.

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

### **Choix des vacances**

24.04            Au plus tard le 30 avril, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de trois (3) semaines consécutives de vacances au cours de la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de trois (3) semaines pendant cette période, sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat concerné, qui tient compte des besoins du service.

Le supérieur immédiat communique avec les employés absents afin de leur permettre de faire leur choix.

Au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine du mois de mai, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

24.05            Après le 1<sup>er</sup> mai, lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le supérieur immédiat peut en accorder un nouveau pour autant que le choix déjà exprimé par les autres employés soit respecté.

24.06 Un employé peut reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

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

Le maximum de jours qui peuvent être reportés ne s'applique pas à la clause 24.07.

24.07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle qu'elle est définie à la clause 25.10 ou qui est absent suite à un accident du travail se verra accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément à la clause 24.05 et que l'invalidité ou l'absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où la période d'invalidité ou l'absence se continue jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, l'employé voit les vacances à son crédit au moment de son départ reportées à l'année financière suivante.

24.08 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé prévu à l'article 19 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances peut, sur demande, reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, conformément à la clause 24.05.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 19.02 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès. Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont accordés conformément à l'article 24.05.

24.09 L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de la clause 25.34, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de la clause 24.01.

Toutefois, l'employé absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de la clause 25.34 est réputé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la convention collective, l'employé

bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé à l'article 25 est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

- 24.10 L'employé absent pour maladie professionnelle ou accident du travail en vertu de l'article 34 n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence.
- 24.11 Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1<sup>er</sup> avril suivant ou déduit lors du calcul de l'indemnité prévu à la clause 24.12.
- 24.12 En cas de cessation définitive d'emploi :
- a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises;
  - b) il a droit en plus à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> avril qui précède immédiatement son départ établie suivant les dispositions de la clause 24.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ;
  - c) les jours de vacances pris en trop par l'employé devront être remboursés à l'employeur;
  - d) en cas de décès de l'employé, l'employeur verse ces sommes aux ayants droit ou à ses héritiers légaux.

## **ARTICLE 25    RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT**

25.01 A) Aux fins du présent article et conformément au paragraphe *b)* de la clause 2.01, on entend par conjoints les personnes :

- a)* qui sont mariées ou unies civilement et 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.

25.01 B) *a)* Un employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet bénéficie des régimes prévus au présent article après un (1) mois d'ancienneté et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

*b)* Un employé dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet bénéficie des régimes prévus au présent article après un (1) mois d'ancienneté et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

*c)* Un employé dont la semaine normale de travail est vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement.

### **Congés de maladie**

25.02 *a)* Le cas échéant, le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employeur crédite à l'employé huit jours et demi (8,5) de congé de maladie. Le nombre de congés de maladie crédité est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour. Pour chaque période où l'employé utilise ses crédits de maladie, le nombre d'heures utilisé est déduit de sa banque. Les heures ainsi accordées sont non cumulatives mais monnayables au 31 mars de chaque année. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 15 mai de chaque année.

- b) L'employé qui a huit jours et demi (8,5) ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> mars peut, en avisant par écrit l'employeur avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 31 mars des huit jours et demi (8,5) accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. L'employé ayant fait ce choix ajoute au 31 mars le solde de ces huit jours et demi (8,5), qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

Les jours de congé de maladie non monnayables peuvent être utilisés à des fins de maladie (aux fins du délai de carence).

- c) L'employé qui a, le 31 mars, à son crédit des jours de congés de maladie non utilisés en vertu du paragraphe a) de la présente clause, peut également choisir de compenser un maximum de cinq (5) jours en temps. Ces jours compensés ne seront ni monnayés ni transférés à l'année financière suivante.

Les dates de reprise en temps doivent être soumises à l'approbation du supérieur immédiat, qui tient compte des besoins du service.

Dans le cas de l'employé à temps partiel, le nombre de jours pouvant être compensé est réduit au prorata de sa semaine normale de travail par rapport à celle de l'employé à temps plein.

- d) Aux fins d'application de la présente clause, l'employé absent pour un congé sans traitement autorisé de plus de trente (30) jours ne bénéficie pas de congés de maladie durant cette période. Sa banque sera donc réduite au 1<sup>er</sup> avril suivant, et ce, au prorata de la durée de son congé sans traitement.

## 25.03

Si un employé devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 25.02 a) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets d'ancienneté. Un (1) mois d'ancienneté complet signifie un (1) mois au cours duquel l'employé a travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

De même, si un employé quitte son emploi au cours d'une année financière ou s'il n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 25.02 a) est réduit au prorata du nombre de mois complets d'ancienneté. Le nombre de jours crédités n'est pas réduit à la suite d'une mise à pied ou d'une réduction d'horaire de travail de cinq (5) heures et plus par semaine.

Aux fins de l'application de la présente clause, le congé de maternité en vertu de la clause 20.09 et les congés prévus aux clauses 20.15, 20.31 et 20.37 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

Dans le cas de l'employé à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine normale de travail par rapport à celle de l'employé à temps plein.

- 25.04 Les invalidités en cours à la signature de la convention collective demeurent régies par les dispositions du contrat liant l'employeur et l'assureur. La présente clause n'a pas pour effet d'augmenter les avantages prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.
- 25.05 L'employé absent pour maladie professionnelle ou accident du travail en vertu de l'article 34 ne subit aucune réduction du nombre de jours de congés de maladie crédités pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence.
- 25.06 L'employé qui est en congé sans traitement, suspendu ou mis à pied ne peut utiliser aucun crédit de maladie.

**Crédits de congé de maladie accumulés au moment de la signature de la convention collective**

- 25.07 Les jours de congé de maladie au crédit d'un employé le jour précédant l'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit.
- Ces jours de congé de maladie peuvent être utilisés, s'il y a lieu, à des fins de maladie (aux fins du délai de carence ou pour des absences pour maladie de moins de sept (7) jours) et après épuisement des jours mentionnés au paragraphe *b*) de la clause 25.02.
- 25.08 L'employeur paie à l'employé qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de son départ une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congé de maladie accumulés et payés sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.
- 25.09 A) L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa banque de congés de maladie qui sont prévus ci-après, ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :

- a) une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congé de maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son traitement à cette date; cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie;
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité compensatrice correspondant à la moitié de ses crédits de maladie non utilisés; cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.
- d) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures.

Dans un tel cas, l'employé doit avoir à son crédit le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance traitement pendant les jours de travail de l'employé, à défaut de quoi, ils seront monnayés conformément au paragraphe a).

L'employé en préretraite graduelle bénéficie des conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel.

Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la préretraite graduelle.

L'employé en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa réserve le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

- e) une retraite progressive, sous réserve de l'acceptation de l'employeur et de la CARRA. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures.

Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive. Le coût de cette mesure est partagé à parts égales entre l'employeur et l'employé participant au programme.

De plus, l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle tel que prévu au paragraphe d). Dans un tel cas, le congé de préretraite graduelle doit correspondre à la durée du temps de travail établie conformément au premier alinéa et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

- 25.09 B) Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de crédits de congé de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à la clause 25.34.

Toutefois, l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-traitement pour les jours de travail prévus à son horaire étant entendu qu'à cette fin il est considéré comme un employé à temps partiel.

#### **Définition d'invalidité**

- 25.10 On entend par invalidité :

- a) Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication de grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste analogue et comportant un traitement similaire qui lui est offert par l'employeur.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée à la planification familiale.

b) Aux fins de l'assurance-traitement de longue durée :

- (i) durant les vingt-quatre (24) mois suivant la période prévue au paragraphe a), durant lesquels l'employé est admissible aux prestations d'assurance-invalidité traitement de longue durée, l'invalidité est celle définie au paragraphe a) de la présente clause.
- (ii) Par la suite, toute période d'invalidité qui rend la personne totalement incapable d'occuper toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte en fonction de sa formation, de ses connaissances et de son expérience.

Un employé qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, par entente avec l'employeur, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches reliées au poste qu'il occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder six (6) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévues à la clause 25.34.

Au cours de cette période de réadaptation, le bénéficiaire reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Il est réputé en invalidité totale pendant cette période.

25.11

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

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

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

- 25.12 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins du présent article.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins du présent article, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

- 25.13 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par EDSC dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

#### **Comité paritaire national**

- 25.14 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, la partie patronale nationale, d'une part, et la partie syndicale nationale, d'autre part, conviennent de former un comité paritaire national responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie. Ce comité est composé, d'une part, d'un maximum de huit (8) représentants des parties patronales, soit deux (2) du secteur collégial, trois (3) du secteur de l'éducation, trois (3) du secteur de la santé et des services sociaux et, d'autre part, d'un maximum de huit (8) représentants des parties syndicales affiliées à la FTQ, soit le SCFP, le SEPB, l'UES.-298 et l'UES.-800.

- 25.15 Dans les vingt (20) jours de sa formation, le comité paritaire national choisit hors de ses membres un président. À défaut d'entente, le président est choisi par le président du Tribunal administratif du travail. Ce président est de préférence un actuaire domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

- 25.16 La partie patronale nationale, d'une part, et la partie syndicale nationale, d'autre part, disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties nationales, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant un tribunal d'arbitrage.
- 25.17 Le comité paritaire national peut établir un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance dentaire. L'employeur facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Ces régimes devront faire l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.
- 25.18 Le comité paritaire national doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier de charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants au régime. À cette fin, le comité paritaire national peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurances ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.
- 25.19 Le comité paritaire national doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et, après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul.
- Le cahier des charges doit stipuler que le comité paritaire national peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.
- Le comité paritaire national doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie. Le comité paritaire national fournit à chaque partie une copie des renseignements ainsi obtenus.

- 25.20 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité paritaire national modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité paritaire national peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité paritaire national est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.
- 25.21 Tout contrat doit être émis conjointement aux noms des parties nationales constituant le comité paritaire national et comporter, entre autres, les stipulations suivantes :
- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peuvent être majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
  - b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
  - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
  - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant ; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant.
- 25.22 Le comité paritaire national confie à la partie patronale nationale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie ; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale nationale a droit au remboursement des coûts encourus prévus ci-après.
- 25.23 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité paritaire national. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou dépenses encourus pour la mise en marche et l'application du régime constituent une première charge sur ces fonds. Il est entendu que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux de fonctionnement de l'employeur. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité soit pour accorder un congé de primes pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer

les régimes déjà existants, soit pour être remis aux participants selon la formule déterminée par le comité.

- 25.24 Les membres du comité paritaire national peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement habituel.

#### **Régime d'assurance-vie**

- 25.25 Un employé détenant un poste régulier bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est versé par Retraite Québec aux héritiers légaux.
- 25.26 Le montant mentionné à la clause 25.25 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe *b*) de la clause 25.01 B).

#### **Régime de base d'assurance-maladie**

- 25.27 Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire national, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même que, à l'option du comité, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables lorsque l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.
- 25.28 A) La contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : 5,97 \$ par période de paie à compter de la date de la signature de la convention collective;
  - b) dans le cas d'un participant assuré seul : 2,39 \$ par période de paie à compter de la date de la signature de la convention collective ;
  - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

B) L'employeur doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance-maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.

25.29 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 25.28 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le comité paritaire national détermine cette protection supplémentaire.

25.30 Les prestations d'assurance-maladie sont déductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

25.31 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à l'employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus.

25.32 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur :

i) qu'antérieurement il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

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

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

25.33

Il est loisible au comité paritaire national de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que :

- i) la cotisation des employés pour le régime et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;
- ii) les débours, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée.

### **Assurance-traitement**

25.34

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalant au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

À défaut d'avoir le nombre de jours requis accumulé à son crédit, l'employé peut utiliser les crédits de jours de congé de maladie accumulés dans la banque de congé non monnayable prévue à la clause 25.02 b).

À défaut d'avoir le nombre de jours requis, l'employé peut utiliser les crédits de congés de maladie accumulés prévus à la clause 25.07.

Dans tous ces cas, ces crédits de congés de maladie ne peuvent être utilisés que pour combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables.

- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables et pendant un maximum de trois (3) mois : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de trois (3) mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité, sans dépasser la date à laquelle il prend effectivement sa retraite : au paiement d'une prestation équivalant à 70 % de son traitement;

- d) à compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 70 % de son traitement tel qu'il est prévu aux dispositions du régime d'assurance-traitement de longue durée, et ce, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-dessus est effectué par un assureur ou par un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-traitement de longue durée ne sont pas à la charge de l'employé.

25.35 Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, le traitement de l'employé aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 25.34 est le traitement qu'il recevrait s'il était au travail, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité; ce changement d'échelon intervient uniquement lorsque l'employé a travaillé pendant au moins six (6) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon. Par la suite, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, cette prestation est indexée selon le taux d'indexation de Retraite Québec, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

25.36 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf que, à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 25.34, il bénéficie, durant la période où il reçoit des prestations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 25.34 de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment au calcul du crédit des jours de congé de maladie.

25.37 a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du régime des rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du régime d'assurance-automobile du Québec et du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance-traitement payables en vertu du paragraphe d) de la clause 25.34 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de l'employé.

b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du régime d'assurance-automobile du Québec (SAAQ), la prestation payable par l'employeur est établie de la façon suivante :

L'employeur détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 25.34 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, RQAP, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel l'employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

c) L'employeur déduit d'un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 25.34 lorsque l'employé reçoit des prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec.

25.38 Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe a), b) ou c) de la clause 25.34 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite. Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe d) de la clause 25.34 cesse à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans.

25.39 Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

25.40 La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out, sur présentation à l'employeur d'un certificat médical à cet effet.

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

Toutefois, aucune prestation n'est payable par l'employeur tant que l'employé ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que l'employeur puisse les obtenir de qui de droit.

De même, l'employeur n'est pas tenu de verser des prestations lorsque l'employé néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, lorsque la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, l'employé est tenu de rembourser l'employeur pour le montant concerné.

25.42

L'employé doit aviser son supérieur immédiat sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie. L'employé indique sur son relevé de temps le nombre d'heures ou de jours durant lesquels il a été absent pour raison de maladie.

S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

Cette demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3<sup>e</sup>) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé en parts égales par l'employeur et le syndicat.

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

25.43

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

Dans le cas des prestations prévues au paragraphe *d*) de la clause 25.34, la partie patronale nationale prévoit, par le biais du cahier de charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de l'employé afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentants du

gouvernement et de la FTQ. La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie l'assuré et l'assureur. »

## **ARTICLE 26    RÉMUNÉRATION ET APPRÉCIATION DU RENDEMENT**

### **26.01            Traitement et échelles de traitement**

Les échelles de traitement applicables aux employés pour les périodes du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2020 apparaissent à l'annexe VII.

26.02            Le traitement des employés se situe à l'intérieur de ces échelles.

26.03            Le traitement d'un employé s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

### **26.04            A) Période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016**

Un montant forfaitaire correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

### **B) Période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017**

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorées, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2016, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

### **C) Période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018**

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorées, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2017, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

### **D) Période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019**

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorées, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2018, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

### **E) Période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020**

Un montant forfaitaire correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

26.05            Au 1<sup>er</sup> avril 2016, 2017 et 2018, le traitement individuel d'un employé est majoré d'un pourcentage prévu à la clause 26.04, en redressement d'échelle sans dépasser le maximum de l'échelle.

### **26.06            Détermination du traitement**

Le traitement d'un nouvel employé est déterminé selon la classe d'emploi qui lui est attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience pertinente en fonction des qualifications requises pour le poste.

L'employé dont l'expérience et la scolarité sont supérieures au minimum requis pourra être rémunéré à un niveau supérieur situé entre le minimum et le maximum de cette échelle.

26.07

### **Progression au mérite**

Au 1<sup>er</sup> janvier, une augmentation d'un pourcentage de quatre pour cent (4 %) est attribuée à l'employé dont le rendement est au moins équivalent aux attentes qui lui sont signifiées sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle.

Toutefois, un employé de la catégorie des professionnels dont le traitement est situé à moins de cent trente-quatre pour cent (134 %) du minimum de son échelle bénéficie, au 1<sup>er</sup> janvier, d'une augmentation de six pour cent (6 %), si son rendement est au moins équivalent aux attentes qui lui sont signifiées, et ce, tant que son traitement est situé à moins de cent trente-quatre pour cent (134 %) du minimum de son échelle.

26.08

L'employé en poste depuis au moins trois (3) mois mais moins de douze (12) mois participe à l'augmentation prévue à la clause 26.07 au prorata de la durée de son séjour en poste.

Un employé ne peut se voir refuser l'augmentation prévue à la clause 26.07 si la situation prévue à l'alinéa précédent découle de son accession à une nouvelle classe d'emploi par promotion.

26.09

### **Employé hors échelle**

L'employé dont le traitement est supérieur à l'échelle de traitement de sa classe d'emploi a droit à une augmentation équivalant à la moitié de l'augmentation prévue à la clause 26.04 B), C) et D). L'autre moitié lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur l'année et versé à chaque période de paie.

26.10

### **Promotion**

Lors d'une promotion, le traitement de l'employé est déterminé selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- a) l'employé se voit placer au plus bas niveau de sa nouvelle classe d'emploi qui représente un minimum de quatre pour cent (4 %) d'augmentation;
- b) l'employé se voit attribuer un traitement selon sa nouvelle classe d'emploi, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience pertinente en fonction des qualifications requises pour le poste.

26.11 **Rétrogradation volontaire**

L'employé conserve son traitement sans toutefois dépasser le maximum de la nouvelle classe d'emploi à laquelle il a été rétrogradé à sa demande.

26.12 **Reclassement**

Lorsqu'à la suite d'une réévaluation de son poste un employé est reclassé dans une autre classe d'emploi, le traitement qui découle du nouveau classement est établi selon les règles prévues à la clause 26.06. Cependant, si le traitement qui découle du reclassement est inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant le reclassement, les règles prévues à la clause 26.09 s'appliquent.

26.13 **Primes**

**Prime de remplacement**

Un employé détenant un poste régulier qui occupe temporairement un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est plus élevé que le maximum de l'échelle de sa classe d'emploi reçoit une prime égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement du poste occupé temporairement, pour la durée de cette occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Si la prime de cinq pour cent (5 %) de son traitement ne permet pas à l'employé d'atteindre le minimum de l'échelle du poste occupé temporairement, l'employé reçoit le minimum de cette échelle pour la durée de cette occupation pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

**Prime de chef d'équipe**

L'employé régulier de la catégorie des techniciens et des employés de bureau appelé par l'employeur à occuper un poste de chef d'équipe reçoit, pour la durée de cette occupation, une prime égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement pendant la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Une prime de cinq pour cent (5 %) de son traitement est accordée à tout professionnel régulier chargé de guider et de coordonner les activités d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) employés professionnels.

## **Appréciation**

- 26.14 L'appréciation vise l'évaluation par ses supérieurs :
- a) des résultats du travail de l'employé en regard de ses tâches, des responsabilités qui lui sont confiées et des attentes qui lui sont signifiées;
  - b) des connaissances et des habiletés professionnelles démontrées dans l'accomplissement du travail.
- 26.15 L'appréciation de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année à l'occasion de la révision du traitement en application de la clause 26.07. Cette appréciation est effectuée au plus tard le 28 février de chaque année.
- 26.16 L'appréciation est faite au moyen d'un formulaire dûment rempli et signé par le supérieur immédiat de l'employé; ce dernier en reçoit une copie et signe l'original pour attester qu'il l'a reçue. S'il refuse de signer l'original, il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.
- 26.17 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de dix (10) jours pour prendre connaissance de son appréciation et pour faire parvenir par écrit à son supérieur immédiat ses commentaires, s'il y a lieu, sur le formulaire d'appréciation qui sera conservé au dossier de l'employé. Le formulaire et les commentaires de l'employé seront conservés au dossier de l'employé.

**ARTICLE 27    ALLOCATIONS**

27.01

Les frais de déplacement de l'employé sont déterminés suivant la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents (C.T. 194603 du 30 mars 2000) et ses amendements.

Cette directive ainsi que tous les amendements sont disponibles à la direction des ressources humaines et peuvent être consultés par l'employé.

## **ARTICLE 28    HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

28.01            Le travail effectué à la demande du supérieur immédiat à l'occasion d'un jour férié ou en plus de la journée normale de travail selon l'horaire établi ou de la semaine normale de travail est considéré comme des heures supplémentaires.

Malgré ce qui précède, le travail qu'un employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail selon son horaire établi pendant quinze (15) minutes ou moins n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige de la continuité.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires le travail exécuté en plus de son horaire normal : soit plus de sept (7) heures dans une même journée, soit plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la semaine normale de travail. Les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal.

Pour l'employé bénéficiant de l'accumulation de congés mensuels visée à l'annexe II, seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du supérieur immédiat en sus de la demi-heure accumulée par jour aux fins des congés mensuels.

Lorsqu'un employé est requis d'effectuer un travail à une distance de plus de vingt-cinq (25) kilomètres du lieu de travail, le temps normal de déplacement effectué en dehors de l'horaire normal de l'employé est rémunéré ou compensé en heures supplémentaires. Le temps normal de déplacement est celui qui est approuvé par l'employeur et se calcule à partir du lieu de travail.

28.02            Selon le choix de l'employé, le travail exécuté en heures supplémentaires est rémunéré ou est compensé par un congé d'une durée équivalente de la façon suivante :

- a) pour les employés de la catégorie des professionnels, le travail est rémunéré ou compensé au taux horaire normal. Pour toute heure supplémentaire effectuée en plus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine de travail, l'employé est rémunéré ou compensé à une fois et demie (1,5) le taux horaire normal de l'employé;
- b) pour les employés de la catégorie des techniciens et employés de bureau, le travail est rémunéré ou compensé à une fois et demie (1,5) le taux horaire normal de l'employé.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine de travail s'étend du vendredi au jeudi.

28.03

Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés en heures supplémentaires et en temps régulier additionnel qui n'ont pas été pris sont payés aux employés visés. Toutefois, ces congés accumulés au cours de la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars qui n'ont pas été pris peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante. Les congés doivent être soumis à l'approbation du supérieur immédiat, qui tient compte des besoins du service.

28.04

#### **Période de repas**

a) Un employé requis d'effectuer, dans les locaux de SOQUIJ ou à l'occasion d'activités de représentation de SOQUIJ, plus de deux (2) heures supplémentaires continues, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail ou soit lors d'une journée de congé, au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées en heures supplémentaires. Cette période de repas peut être prise immédiatement avant ou immédiatement après son travail. L'employé peut aussi, pour prendre cette demi-heure de repas, interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que son travail en heures supplémentaires dure effectivement plus de deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption. L'employé a droit, en plus, à une indemnité telle que prévue à l'article 27 en compensation du coût du repas. L'employé doit présenter les pièces justificatives pour obtenir le remboursement.

Aux fins du présent article, les périodes normales complètes de repas sont les suivantes :

Déjeuner	De 7 h à 8 h
Dîner	De 12 h à 13 h
Souper	De 18 h à 19 h

b) Un employé qui effectue un travail continu d'une durée de plus de quatre (4) heures de temps supplémentaires consécutives à domicile durant un congé, a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées en heures supplémentaires.

28.05

#### **Rappel au travail**

Un employé rappelé au travail est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail à taux normal.

28.06 Le rappel au travail constitue le fait de faire revenir un employé au travail en dehors de ses heures normales de travail.

Le travail en continuité n'est pas considéré comme un rappel.

28.07 Dans un service, les heures supplémentaires sont d'abord confiées à l'employé qui a commencé le travail; ensuite, à l'employé qui occupe le poste; sinon, elles sont réparties de façon aussi équitable que possible annuellement à l'intérieur du service compte tenu des qualifications jugées nécessaires par le supérieur immédiat pour effectuer le travail.

## **ARTICLE 29    VERSEMENT DES GAINS**

- 29.01            La pratique présente quant au paiement du traitement est maintenue. La paie des employés leur est versée tous les deux (2) jeudis. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.
- 29.02            L'employeur dépose directement le traitement à l'institution financière désignée par l'employé.
- 29.03            Un relevé de paie électronique est rendu disponible de façon confidentielle à l'employé pour chaque période de paie. Il doit contenir les informations suivantes :
- nom de l'employeur
  - nom et prénom de l'employé
  - fonction
  - numéro d'employé
  - date et période de paie
  - nombre d'heures normales et traitement
  - nombre d'heures supplémentaires et traitement
  - détails des déductions
  - gains et déductions accumulés
  - primes
  - gains nets.
- 29.04            À la demande d'un employé, l'employeur lui remet un état des heures supplémentaires accumulées, des heures de congés mensuels accumulées, de son crédit de jours de maladie et de ses vacances annuelles.

## **ARTICLE 30    FORMATION PROFESSIONNELLE**

30.01            Les parties reconnaissent que le développement des ressources humaines est nécessaire à l'amélioration de l'ensemble de l'organisation et au maintien et à l'accroissement de la compétence des employés dans leurs tâches actuelles ou éventuelles à la Société et s'engagent à collaborer à cette fin.

30.02            Les parties conviennent de se rencontrer au sein du comité de relations du travail pour toute question relative au développement des ressources humaines.

30.03            Il appartient à l'employeur de mettre en application la politique de développement des ressources humaines des employés.

L'employeur établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en la matière. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser.

30.04            Lorsqu'un employé participe à une activité de formation autorisée par l'employeur qui ne constitue pas un cours au sens de 30.05, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) les frais d'inscription sont acquittés par l'employeur;
- 2) les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités prévues à l'article 27;
- 3) le traitement de l'employé est maintenu;
- 4) si une activité de formation se tient durant une journée normale de travail, l'employé ne peut réclamer de remboursement ou de compensation en heures supplémentaires pour la durée de l'activité de formation;
- 5) si un employé est requis par l'employeur de participer à une activité de formation durant un jour férié, un congé hebdomadaire ou en soirée après une journée normale de travail, la règle des heures supplémentaires prévue à la clause 28.02 s'applique ;
- 6) le temps normal de déplacement effectué en dehors de l'horaire normal de l'employé est rémunéré ou compensé en heures supplémentaires. Ce déplacement doit s'effectuer sur une distance de plus de vingt-cinq (25) kilomètres du lieu de travail. Le temps normal de déplacement est celui qui est approuvé par l'employeur et se calcule à partir du lieu de travail.

30.05

L'employeur rembourse à l'employé les frais d'inscription et de scolarité qu'il a engagés pour suivre, à titre personnel, un cours de formation académique dispensé par une maison d'enseignement reconnue, en dehors des heures normales de travail, aux conditions suivantes :

- 1) le cours doit être relié au travail de l'employé;
- 2) l'employé doit avoir au préalable obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat;
- 3) l'employé doit fournir les attestations de sa réussite du cours et les reçus de frais de scolarité.

## **ARTICLE 31    CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 31.01            Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements technologiques sur les employés et sur leurs conditions de travail.
- 31.02            Aux fins du présent article, les changements technologiques désignent tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, matériel ou procédés différents en nature, genre ou quantité de ce qui était précédemment utilisé qui affecte de façon substantielle un ou plusieurs employés dans l'exercice de ses ou de leurs tâches.
- 31.03            L'employeur avise par écrit le syndicat au moins soixante (60) jours avant l'introduction d'un changement technologique. Les parties peuvent, d'un commun accord, modifier ce délai. L'avis fait mention du groupe d'employés visés, de la nature du changement technologique ainsi que du calendrier prévu pour son implantation.
- 31.04            Le comité de relations du travail peut être saisi de toute question ou litige concernant l'application du présent article. Les parties rendent également disponible toute information pertinente afin que le comité assure le suivi de l'événement au fur et à mesure que des développements ou modifications se produisent. Durant la période d'avis prévue à la clause 31.03, les parties discutent au comité de relations du travail des mesures à prendre pour permettre à l'employé ou aux employés visés de se replacer ou de se réadapter et, le cas échéant, leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation additionnelle nécessaire à l'accomplissement de nouvelles tâches.
- 31.05            Un employé visé par un changement technologique dont le poste n'est pas aboli peut obtenir aux frais de l'employeur la formation nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches, si la formation peut se donner dans le délai prévu à l'alinéa suivant.
- La durée maximale de cette période de formation est de quatre (4) mois. La formation sera suivie, si possible, pendant les heures normales de travail; sinon, l'horaire de travail de l'employé sera décalé en fonction de l'horaire des cours de formation.
- 31.06            L'employé se prévalant de la clause 31.05 devra démontrer à la fin de la période allouée qu'il est apte à accomplir les nouvelles tâches.
- 31.07            Un employé dont le poste est aboli ou qui est inapte à accomplir les nouvelles tâches après la période de formation allouée se voit appliquer les mécanismes prévus à l'article 33.

**ARTICLE 32    SOUS-TRAITANCE**

32.01            L'employeur peut faire exécuter des travaux par un sous-traitant pourvu que le travail exécuté par le sous-traitant n'entraîne pas de mise à pied ou de réduction d'horaire de travail de cinq (5) heures et plus par semaine d'employés détenant un poste régulier, et ne cause pas de diminution de traitement.

Sauf en ce qui concerne les contrats existants et leurs renouvellements, l'employeur s'engage, avant de procéder à la mise à pied ou à la réduction d'horaire de travail de cinq (5) heures et plus par semaine d'employés détenant un poste régulier, à mettre fin aux contrats de sous-traitance en autant que les tâches des employés mis à pied soient de la même nature (soit de celles des professionnels, soit de celles des techniciens ou soit de celles des employés de bureau) que celles confiées en sous-traitance, que ces employés soient aptes pour accomplir ces tâches et que l'équipement et l'espace soient disponibles.

32.02            Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers, il informe, par écrit, le syndicat de ses intentions soixante (60) jours à l'avance pour lui permettre de formuler ses recommandations.

32.03            Un comité de sous-traitance pourra être mis en place à la demande d'une des parties et pourra être composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité a pour objet de discuter de toute question de sous-traitance qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.

32.04            Ce comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties, à une date convenue entre elles.

### **ARTICLE 33 MISE À PIED, ABOLITION DE POSTE ET RAPPEL AU TRAVAIL**

33.01 Lors d'une mise à pied, d'une abolition de poste ou d'une réduction d'horaire de travail de cinq (5) heures et plus par semaine, l'employeur envoie un préavis de trente (30) jours au syndicat et il procède dans l'ordre suivant :

- a) l'employé occasionnel ayant le moins d'ancienneté qui exécute des tâches pouvant être assumées par un employé détenant un poste régulier;
- b) l'employé détenant un poste régulier ayant le moins d'ancienneté.

33.02 L'employé détenant un poste régulier identifié qui doit être mis à pied ou dont le poste est aboli ou qui voit son horaire réduit de cinq (5) heures et plus par semaine peut à son choix exercer un déplacement ou choisir l'option prévue à la clause 33.03 b).

S'il choisit d'exercer un déplacement, il doit déplacer l'employé détenant un poste régulier ayant le moins d'ancienneté dans une fonction dont l'échelle de traitement est égale à la sienne. Advenant l'impossibilité d'exercer un déplacement dans une fonction dont l'échelle de traitement est égale à la sienne, l'employé détenant un poste régulier doit déplacer l'employé détenant un poste régulier ayant le moins d'ancienneté dans une fonction dont l'échelle de traitement est immédiatement inférieure à la sienne. À la suite de tels déplacements, le traitement de l'employé détenant un poste régulier est déterminé conformément à la clause 33.06.

Advenant l'impossibilité d'exercer un déplacement dans une fonction dont l'échelle de traitement est immédiatement inférieure à la sienne, l'employé détenant un poste régulier peut se prévaloir de l'option prévue au paragraphe a) de la clause 33.03 ou déplacer l'employé détenant un poste régulier ayant le moins d'ancienneté dans une autre fonction dont l'échelle de traitement est inférieure à la sienne. Toutefois, dans ce dernier cas, son traitement ne peut dépasser le maximum de la nouvelle classe d'emploi à laquelle il a exercé le déplacement.

Pour pouvoir exercer le déplacement, l'employé détenant un poste régulier doit répondre aux exigences du poste et avoir plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.

Un employé détenant un poste régulier à temps plein n'a pas l'obligation de déplacer un employé détenant un poste régulier à temps partiel. Il peut choisir de déplacer l'employé détenant un poste régulier à temps plein, dans la fonction visée, ayant le moins d'ancienneté.

L'employé occasionnel peut également exercer un déplacement à la condition qu'il réponde aux exigences du poste d'occasionnel à combler et soit en mesure d'accomplir les tâches sans aucun processus de formation.

À la fin du délai de trente (30) jours, l'employé identifié à la présente procédure bénéficie d'un délai de rigueur de sept (7) jours pour exercer son droit de déplacement.

En cas d'arbitrage, le fardeau de démontrer que l'employé ne répond pas aux exigences du poste appartient à l'employeur.

33.03

L'employé détenant un poste régulier qui est effectivement mis à pied ou dont le poste est aboli peut à son choix :

- a) bénéficier d'une période de mise en disponibilité et faire inscrire son nom sur une liste de rappel pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois, après quoi le lien d'emploi est rompu; ou
- b) démissionner et recevoir une indemnité équivalant à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de six (6) mois. L'employé concerné se voit offrir, lorsque nécessaire, un soutien professionnel approprié. Ce soutien ne peut toutefois excéder en tout et partout la somme de deux mille cinq cents (2 500 \$) dollars.

L'employé qui a choisi de se prévaloir du paragraphe a) est mis en disponibilité et reçoit une indemnité équivalant à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de six (6) mois, dont le versement est réparti également à chaque période de paie. Par la suite, son nom demeure sur la liste de rappel pour le solde du délai identifié au paragraphe a).

Pendant la période de mise en disponibilité, l'employeur peut affecter l'employé concerné à toute tâche et celui-ci reçoit le traitement qui lui était versé avant l'application des présentes dispositions. Le versement de l'indemnité est alors suspendu.

Dans le cas où l'employé mis en disponibilité selon la clause 33.03 se voit attribuer un poste selon les dispositions prévues à la clause 16.04 a), l'employeur doit lui transmettre un avis écrit de rappel au travail, avec copie au syndicat, dans les dix (10) jours avant la date où l'employé doit se présenter au travail.

Si l'employé, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, ne se présente pas au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel, il est présumé abandonner son emploi et perd de façon définitive son ancienneté.

L'employé mis en disponibilité qui refuse un poste, une affectation ou qui démissionne cesse de recevoir l'indemnité.

L'employé ayant reçu une indemnité, à qui on attribue un poste régulier et qui se voit à nouveau mis à pied recevra :

- le solde de la première indemnité qui pouvait lui être versée;
- et une indemnité calculée selon les années d'ancienneté accumulées à partir de ce dernier poste régulier attribué;

le tout n'excédant pas six (6) mois.

- 33.04
- a) Lors d'un rappel au travail, une priorité est accordée par ancienneté à un employé qui détenait un poste régulier inscrit sur la liste de rappel et qui répond aux exigences d'un poste occasionnel vacant pour une durée inférieure à six (6) mois;
  - b) Lors d'un rappel au travail, une priorité est accordée par ancienneté à un employé occasionnel inscrit sur la liste de rappel et qui répond aux exigences d'un poste occasionnel vacant pour une durée inférieure à six (6) mois.

Le nom de l'employé occasionnel est inscrit sur une liste de rappel pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois après son dernier engagement, après quoi le lien d'emploi est rompu.

- 33.05
- Pour l'employé qui détenait un poste régulier embauché comme employé occasionnel, la période d'inscription sur la liste de rappel est prolongée d'une durée équivalant à son engagement à titre d'employé occasionnel. À l'expiration de cette période d'inscription, l'employé qui détenait un poste régulier sera rayé de la liste de rappel des employés qui détenaient un poste régulier et son lien d'emploi sera rompu à titre d'employé qui détenait un poste régulier. L'employé pourra être inscrit sur la liste de rappel des employés occasionnels jusqu'à l'expiration du solde du terme prévu par cette liste.

- 33.06
- Lors d'un déplacement ou d'un rappel au travail, l'employeur détermine le traitement de l'employé qui détenait un poste régulier conformément à la clause 26.06 concernant le traitement d'un nouvel employé. Cependant, si le traitement est inférieur à celui auquel l'employé qui détenait un poste régulier avait droit avant le déplacement ou le rappel, l'employé régulier conserve le traitement auquel il avait droit avant le déplacement ou le rappel, pendant une période de deux (2) ans. À la fin de cette période, le traitement de l'employé est réajusté afin qu'il ne dépasse pas le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi qui lui a été attribuée.

## **ARTICLE 34    SANTÉ ET SÉCURITÉ**

34.01            L'employeur, le syndicat et les employés conviennent de respecter et de se conformer aux lois et règlements en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur doit prendre les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

34.02            Un comité de santé et de sécurité est formé au besoin à la demande de l'une des parties. Il est composé de :

- deux (2) représentants du syndicat;
- deux (2) représentants de l'employeur.

Le comité se réunit selon les besoins ou à la demande de l'une des parties et il établit ses propres règles de procédure.

34.03            Ce comité a pour fonctions :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées à l'employeur, qui y accordera une attention prioritaire;
- de veiller à ce que les représentants de l'employeur et du syndicat respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

### **Accidents du travail et maladies professionnelles**

34.04            Les dispositions des clauses 34.04 à 34.08 s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

## Indemnité et avantages

34.05 L'employé visé au présent article reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la loi 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 l'employé aurait droit durant cette période.

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

34.06 Aux fins de la clause 34.05, le traitement net s'entend du traitement diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectifs.

34.07 L'employé visé au présent article bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de la clause 25.10 et régi par les dispositions de l'article 25.

34.08 L'employé visé au présent article qui redevient capable d'exercer les tâches de son poste doit aviser l'employeur avant l'expiration de la période d'assurance-traitement que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son poste. Dans l'éventualité où son poste est aboli ou déplacé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Au comité de relations du travail, lorsqu'un employé souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie reliée au travail ou d'un accident du travail l'empêchant de satisfaire aux exigences normales de son poste est déclaré apte par le médecin de l'employeur à retourner au travail, l'employeur, après entente avec le syndicat et l'employé, établit les modalités de retour au travail de l'employé lorsqu'un poste vacant ou nouvellement créé est disponible et que l'employé répond aux exigences normales du poste. Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible, l'employé bénéficie des modalités prévues à l'article 33.

Dans le cas où les modalités de retour au travail de l'employé prévoient sa réaffectation dans un autre poste et entraînent une réduction de traitement, l'employé conserve le traitement qu'il avait avant son accident jusqu'au moment où l'échelle de traitement de son nouveau poste rejoint le traitement qu'il avait au moment de l'accident, auquel cas il est intégré dans l'échelle de traitement de son nouveau poste.

**ARTICLE 35    DURÉE DE LA CONVENTION**

35.01            La convention collective prend effet le jour de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2020. Cependant, les dispositions relatives aux échelles de traitement prévues à la clause 26.04 rétroagiront au 1<sup>er</sup> avril 2015.

Malgré l'alinéa précédent, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

35.02            Les annexes et les lettres d'entente à la convention collective font partie intégrante de la convention.

**ARTICLE 36    RETRAITE**

36.01            Les employés sont assujettis aux dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

36.02            L'employé qui désire prendre sa retraite peut bénéficier d'une des options prévues à la clause 25.09 A).

36.03            Sous réserve de l'acceptation de l'employeur et conformément à la clause 25.09 A) paragraphe *d*) et *e*), l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive peut réduire les heures de sa semaine normale de travail conformément aux journées normales de travail prévues à la clause 17.01 et travailler selon un horaire de sept (7) heures, sept heures et demie (7,5) heures ou huit heures et trois quarts (8,75) heures par jour, à raison de deux (2), trois (3) ou quatre (4) jours par semaine.

L'horaire de travail préétabli doit comporter un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

## **ARTICLE 37 CLASSIFICATION ET ÉVALUATION DES POSTES**

### **Évaluation des postes**

37.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de définir le contenu des postes ainsi que de les modifier par la suite.

L'employeur doit définir le contenu des postes selon les tâches dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle et qui sont accomplies par l'employé.

37.02 À la date de la signature de la convention collective, le plan d'évaluation incluant les descriptions d'emploi, la classification des postes, l'évaluation des postes et l'outil d'évaluation intitulé « Évaluation d'emploi – SOQUIJ » font partie intégrante de la convention collective.

Toute description d'emploi ou évaluation nouvelle ou modifiée sera reproduite sur l'intranet de SOQUIJ.

Le plan d'évaluation et ses composantes sont présentés sur l'intranet de SOQUIJ sous l'onglet Ressources humaines.

37.03 Lorsque l'employeur modifie ou crée un poste, il fournit au syndicat la description d'emploi dans un délai raisonnable.

37.04 Lors d'une réévaluation d'un poste qui conclut à un pointage inférieur, l'employé ne subit pas de baisse de traitement et il continue de bénéficier des hausses de traitement selon les modalités prévues à la clause 26.09.

### **Classification des postes**

37.05 Dès son engagement, l'employé se voit attribuer une classe d'emploi basée sur les tâches caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

Lors de son engagement, l'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement et de sa description d'emploi.

37.06 La classification des postes est faite selon le plan d'évaluation.

### **Création d'une nouvelle fonction ou modification à un poste**

37.07

Lorsque l'employeur crée une nouvelle fonction ou apporte des modifications à un poste existant, il transmet au syndicat la description d'emploi visée et les exigences du poste. Dans ce cas, le classement du poste dans une classe salariale ainsi que le traitement applicable est établi en fonction du pointage obtenu lors de l'évaluation d'emploi.

L'employeur peut mettre en vigueur, sans délai, le traitement fondé sur la description d'emploi et l'évaluation qu'il a faite du poste. Si un poste correspondant au poste modifié ou créé est vacant, l'employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention collective en précisant que l'échelle de traitement est en révision. À la suite de cette révision, le nouveau traitement de l'employé est rétroactif à la date à laquelle il est nommé.

Dans les trois (3) mois de la transmission des documents mentionnés à l'alinéa précédent, le comité d'évaluation formé de deux (2) représentants de chacune des parties se réunit pour procéder à l'évaluation et à la classification du poste.

En cas de désaccord quant à l'évaluation, le litige est soumis à l'arbitrage conformément à la clause 37.11.

### **Modifications dans les tâches**

37.08

L'employé qui prétend que les tâches dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle se sont modifiées et ne correspondent plus à sa classe d'emploi peut soumettre une demande écrite de révision à la direction des ressources humaines en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les sous-facteurs prévus à l'outil d'évaluation sur lesquels est basée sa demande.

L'employeur doit aviser le syndicat de la demande et lui en remettre une copie.

L'employeur doit procéder à l'évaluation de la demande dans les plus brefs délais.

Si l'employeur conclut que la demande est justifiée, il doit procéder à la modification de la description d'emploi et transmettre la nouvelle description d'emploi au comité d'évaluation. Le comité d'évaluation se réunit dans un délai de trois (3) mois à compter de la réception de la nouvelle description d'emploi afin de procéder à la réévaluation du poste.

Si l'employeur conclut que la demande n'est pas justifiée, le syndicat peut soumettre un grief conformément à la clause 37.11.

37.09 Lors de la réévaluation d'un poste à une classe d'emploi supérieure, l'employé reçoit le traitement correspondant à cette classe d'emploi supérieure selon les modalités prévues par la clause 26.10.

Ce nouveau traitement est versé à l'employé à compter de la date de la demande de révision.

Le versement d'un ajustement à la suite d'une évaluation faite par le comité est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente au comité d'évaluation ou la décision arbitrale.

37.10 Lors d'une réévaluation à la suite de modifications d'un poste à une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur au maximum de son ancienne classe d'emploi, l'employé ne subit pas de baisse de traitement et il continue de bénéficier des hausses de traitement selon les modalités prévues à la clause 26.09.

37.11 Malgré toute autre disposition de la convention collective, tout désaccord entre les parties quant à la description, à l'évaluation et à la classification du poste est référé à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la réception par écrit de la position finale de l'employeur.

Cette référence à l'arbitrage doit se limiter aux sous-facteurs visés en litige quant à la description, à l'évaluation et à la classification du poste ainsi que des corrections demandées.

37.12 Les griefs portant sur l'application du présent article sont confiés à un arbitre choisi par les parties. À défaut d'entente dans un délai de dix (10) jours, les parties demandent au ministère du Travail de désigner une tierce personne spécialiste en cette matière pour remplir cette fonction.

37.13 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application de l'outil d'évaluation intitulé « Évaluation d'emploi – SOQUIJ » et il doit s'en tenir uniquement aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. L'arbitre n'a pas compétence pour prendre des décisions qui altèrent l'outil d'évaluation. L'arbitre doit se référer aux descriptions d'emploi et établir la concordance entre celles-ci et les tâches exercées par l'employé. Quand une tâche est faite à la connaissance et avec l'approbation du supérieur immédiat, elle doit être incluse dans la description d'emploi.

Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales par chaque partie.

37.14

Si l'employeur regroupe deux (2) postes et que les tâches caractéristiques sont exercées de façon principale et habituelle, il le fera conformément à la clause 37.07.

Si, à la suite de l'évaluation faite par le comité d'évaluation, le nouveau poste correspond à une classe d'emploi supérieure, l'employeur doit combler le poste conformément aux clauses 16.01 et 16.04.

## **ARTICLE 38    CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 38.01            Tout employé régulier à temps plein peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé. L'employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.
- 38.02            L'option privilégiée par l'employé, conformément à la clause 38.25, lui permet de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, la dernière de ces années ou dernière partie de celle-ci étant prise en congé.
- 38.03            L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé sans traitement à traitement différé pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir de prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.
- 38.04            Au retour du congé sans traitement à traitement différé, l'employé reprend son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou déplacé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
- 38.05            L'employé absent du travail pour quelque motif que ce soit ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.
- 38.06            La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux clauses 38.07 à 38.26.
- 38.07            La période de congé doit se situer à la fin de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs.
- 38.08            Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence quant aux dates de début et de fin de l'option choisie de même que concernant la période de congé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et la période de congé. Les dates de l'option peuvent être différentes selon les circonstances et les modalités prévues aux clauses 38.10, 38.13 à 38.19 et 38.22 à 38.24.
- 38.09            Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause 38.25, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

38.10 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans solde 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 à traitement différé pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause 38.22 s'appliquent avec adaptation.

38.11 Au cours de l'option, l'employé continue d'accumuler son ancienneté aux fins d'accumulation des vacances. Toutefois, l'employé n'accumule pas de vacances durant la période de congé. Il peut toutefois demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé à l'année financière suivant le congé.

38.12 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option, y compris pendant la période de congé.

L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

38.13 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de l'article 20 s'appliquent et le RQAP ou le RAE est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, l'employé peut mettre fin à son option si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé : il reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt et cotisable au régime de retraite) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de la clause 38.10, 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.

- 38.14 Au regard des garanties du régime d'assurance collective, des régimes complémentaires d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, le traitement assurable est celui de l'employé, tel que prévu à la clause 26.01, et celui-ci doit payer sa quote-part.
- 38.15 Au regard de l'assurance-traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé si celle-ci survient au cours de cette période. Le délai de carence débutera à la date à laquelle l'employé aurait normalement repris le travail.
- 38.16 Dans le cas d'une invalidité ou d'un accident du travail, aux fins d'application des articles 25 et 34, la participation à l'option se poursuit et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'invalidité ou d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 38.17 Aux fins d'application des articles 25 et 34, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité ou si l'accident du travail survient avant que la période de congé ait été prise et que ses effets perdurent jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :
- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus incapable d'exercer son emploi. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé à traitement différé, l'employé a droit au traitement multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie;
- L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'invalidité ou d'accident du travail redevient payable et la période de congé peut débuter le jour où cesse l'incapacité;
- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que la pleine prestation d'invalidité ou d'accident du travail.
- 38.18 À la suite d'une invalidité ou d'un accident du travail, durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel qu'explicité aux clauses 38.16 et 38.17. Si l'incapacité dure plus de deux (2) ans, l'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et le traitement non versé est

remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite.

38.19 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé si, à la suite d'une invalidité ou d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé.

L'employé a droit, durant sa période de congé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, l'employé incapable d'exercer son emploi reçoit sa pleine prestation d'invalidité ou d'accident du travail.

38.20 Aux fins du régime de retraite, les cotisations sont prélevées sur le traitement effectivement versé. Toutefois, une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux clauses 38.01 à 38.25.

38.21 Aux fins d'application de l'article 26, l'employé n'a droit, au cours de la période de congé, à aucune prime, allocation, montant forfaitaire ou rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes, allocation, montant forfaitaire ou rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement en vertu de l'option choisie.

38.22 Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite, licenciement, mise à pied, fin d'emploi ou congédiement :

a) l'employé recevra le traitement non versé jusqu'au moment de l'annulation de l'option (sans intérêt);

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

le montant reçu par l'employé durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de l'employé en application de l'option choisie;

c) aux fins du régime de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. L'employé pourra cependant racheter la période de service perdue

selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

38.23 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une rétrogradation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur, après entente avec l'employé, ne peut maintenir la participation de l'employé à une option. Dans ce cas, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite.

38.24 Il n'y a aucune perte de droit relativement au régime de retraite si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

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

<b>Durée de participation au régime .</b>				
<b>Durée du congé</b>	<b>2 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>5 ans</b>
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 %

38.26 Les clauses 38.01 à 38.25 peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

**ANNEXE I****ANCIENNETÉ AU 31 MARS 2018  
DES EMPLOYÉS DÉTENANT UN POSTE RÉGULIER**

<b>NOMS</b>	<b>PRÉNOMS</b>	<b>TITRE D'EMPLOI</b>	<b>ANCIENNETÉ AU 31.03.2018</b>
PELCHAT	Linda	Analyste en informatique	35 ans, 72 jours
ROBERT	Mario	Technicien en administration, ventes	34 ans, 206 jours
DENIS	Anne	Secrétaire de production	31 ans, 216 jours
MORRISSETTE	Danielle	Responsable contrôle de la qualité	30 ans, 187 jours
FORTIER	Chantal	Technicien en documentation principal	28 ans, 256 jours
BUJOLD	Christine	Technicien en documentation	28 ans, 187 jours
ARBOUR	Denise	Adjointe administrative de direction	28 ans, 148 jours
COULOMBE	Nathalie	Technicien en documentation	28 ans, 133 jours
BOSSÉ	Marie-Lyne	Technicien en comptabilité, comptes à payer	28 ans, 54 jours
ST-DENIS	Chantal	Adjointe administrative de direction	27 ans, 226 jours
LAMBERT	Louise	Réviseur-correcteur principal	27 ans, 26 jours
GAUTHIER	François	Responsable réception des jugements	26 ans, 243 jours
GAGNON	Steeve	Analyste en informatique	24 ans, 247 jours
TAILLON	Marie-France	Agent de soutien aux utilisateurs	24 ans, 90 jours
THÉORET	Sylvie	Conseiller juridique	23 ans, 223 jours
PLANTE	Marjolaine	Technicien juridique	23 ans, 134 jours
FORTIN	Josiane	Analyste en informatique	22 ans, 101 jours
GÉLINAS	Geneviève	Conseiller en communication Web	22 ans, 81 jours
MIQUELON	Marie-Andrée	Conseiller juridique	21 ans, 66 jours
URBAIN	Isabelle	Spécialiste, assurance qualité logicielle	20 ans, 195 jours
GÉLINAS	Antoine	Préposé à l'information	20 ans, 142 jours
NOEL	Sylviane	Conseiller juridique	19 ans, 217 jours
LAVIGNAC	Laurent	Analyste en informatique	18 ans, 84 jours
RENAULD	Stephan	Analyste en informatique, support applicatif	18 ans, 79 jours
VILLENEUVE	Mathieu	Programmeur-analyste	17 ans, 223 jours
RIVARD	France	Conseiller juridique	17 ans, 162 jours
FRADET	Jean-Yvan	Technicien en informatique I, exploitation (SAI)	17 ans, 98 jours
GIROUX	Carolynn	Technicien en documentation	17 ans, 42 jours
SALLES	Florence	Préposé à la réception des jugements	17 ans, 36 jours
KHALED-KHODJA	Samia	Programmeur-analyste, support applicatif	17 ans, 9 jours
BETMAN	Irène	Technicien juridique	16 ans, 230 jours
LEGRIS	Mélanie	Technicien en documentation	16 ans, 216 jours
CHEVALIER	Lucie	Conseiller en communication	16 ans, 72 jours
ALLARD	Lucie	Conseiller juridique	16 ans, 5 jours

<b>NOMS</b>	<b>PRÉNOMS</b>	<b>TITRE D'EMPLOI</b>	<b>ANCIENNETÉ AU 31.03.2018</b>
HARPIN	Geneviève	Analyste en droit	15 ans, 173 jours
THÉORËT	Ginette	Adjointe administrative	15 ans, 64 jours
GAUVIN	Denis	Analyste en informatique, support applicatif	14 ans, 238 jours
POULIN	Annick	Conseiller juridique	14 ans, 227 jours
DEROME	Andrée	Réviseur-correcteur	14 ans, 172 jours
FORTIN	Nancy	Conseiller juridique	14 ans, 88 jours
NORMANDIN	Maude	Conseiller juridique	14 ans, 82 jours
PERRON	Brigitte	Agent, soutien aux ventes	14 ans, 63 jours
PELLETIER	Jacques	Analyste en informatique	14 ans, 53 jours
HACHED	Salim	Analyste en informatique, architecture de réseau	14 ans, 6 jours
YAHIAOUI	Mohamed	Analyste en informatique	13 ans, 173 jours
ROY	Vera	Traducteur	13 ans, 151 jours
VALIQUETTE	Mélanie	Analyste en droit	13 ans, 139 jours
ROBERT	Stéphane	Responsable des abonnements	12 ans, 247 jours
FARAND	Éric	Technicien en informatique I, exploitation (SAI)	12 ans, 214 jours
NYARY	Sandra	Technicien à la réception des jugements	12 ans, 15 jours
CHOINIÈRE	Jolaine	Conseiller, ventes et développement des affaires	11 ans, 144 jours
POMERLEAU	Julie	Conseiller juridique	11 ans, 144 jours
KHOUATMI	Kamel	Responsable de produits	11 ans, 10 jours
MONGEON	Annie	Responsable de produits	10 ans, 212 jours
NOËL	Mélanie	Secrétaire de production	10 ans, 158 jours
MESSIER	Guylaine	Agent financier	10 ans, 62 jours
TREMBLAY	Maryse	Préposé à la réception des jugements	10 ans, 57 jours
OLIVIER	Geneviève	Préposé à la réception des jugements	10 ans, 56 jours
POUPART	Sébastien	Technicien en informatique I, exploitation	10 ans, 41 jours
LOSLIER	Dominique	Conseiller juridique	10 ans, 33 jours
HABIB	David	Conseiller juridique	10 ans, 25 jours
ABAD	Véronique	Responsable de produits	8 ans, 78 jours
DI GIACOBBE	Alexandre	Conseiller, ventes et développement des affaires	8 ans, 12 jours
FAULKNER	Emmanuelle	Conseiller juridique	7 ans, 208 jours
ROBERT	Marie-Josée	Traducteur	7 ans, 129 jours
BOUDJEMIA	Salim	Programmeur-analyste	7 ans, 59 jours
KHOUAS	Madjid	Programmeur-analyste	7 ans, 59 jours
ABOU CHACRA	Sara	Conseiller, ventes et développement des affaires	7 ans, 14 jours
ENCISO	Claudia	Programmeur-analyste	6 ans, 195 jours
EL BROUMI	Mohamed	Analyste, architecture de réseau	6 ans, 100 jours
BUIST	Philippe	Conseiller juridique	6 ans, 22 jours
BOURGEOIS	Pierre	Programmeur-analyste	5 ans, 245 jours

NOMS	PRÉNOMS	TITRE D'EMPLOI	ANCIENNETÉ AU 31.03.2018
LOCAS	Alexandre	Programmeur-analyste	5 ans, 155 jours
ORTIZ	Jenny	Conseiller en planification et suivi des projets (PCO)	5 ans, 90 jours
SANTORINEOS	Anne-Marie	Agent de formation	4 ans, 252 jours
JOLIVET	Philippe	Conseiller juridique	4 ans, 247 jours
BÉLANGER	Chantal	Agent soutien aux utilisateurs	3 ans, 249 jours
BOISVERT	Annie	Réviseur-correcteur	3 ans, 132 jours
LARENTE	Guillaume	Programmeur-analyste	3 ans, 82 jours
GUINDON	Claudine	Technicien approvisionnement et aménagement	3 ans, 12 jours
MICHAUD	Frédéric	Préposé aux abonnements	2 ans, 186 jours
BOUCHER	Kathleen	Préposé à la réception des jugements	2 ans, 39 jours
LANGLOIS-PAIEMENT	Ariane	Préposé à la réception des jugements	2 ans, 4 jours
KHAN	Natalie	Traducteur	2 ans
LAPRISE	Andrée-Anne	Préposé à la réception des jugements	2 ans
ISABELLE-ROY	Andréa	Agent de formation	1 an, 209 jours
DOUCET	Valérie	Technicien, comptes à recevoir	1 an, 117 jours
CHÉNIER	Christian	Programmeur-analyste, support applicatif	1 an, 39 jours
DUTCHEVICI	Teodor	Programmeur-analyste	1 an, 39 jours
GARCIA-SUAREZ	Antoine	Spécialiste UX/UI	1 an, 5 jours
AGHAYAN	Sona	Spécialiste, assurance qualité logicielle	1 an
DJAID	Wassila	Spécialiste, assurance qualité logicielle	213 jours
AFROUKH	Marouane	Programmeur-analyste	210 jours
MONTMINY	Céline	Responsable de la paie	180 jours
NINO	Diana	Programmeur-analyste	110 jours
LI CHING MEE	Stéphanie Li Lan	Spécialiste, assurance qualité logicielle	85 jours
TANNENBAUM	Joani	Traducteur	59 jours
FAILLE	Danielle	Secrétaire de production	47 jours

**ANCIENNETÉ AU 31 MARS 2018  
DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS**

<b>NOMS</b>	<b>PRÉNOMS</b>	<b>TITRE D'EMPLOI</b>	<b>ANCIENNETÉ AU 31.03.2018</b>
LAVERDURE-A.	Pascale	Technicien juridique	111 jours
BATIK	Vanessa	Agent de formation	99 jours
PILON	Amélie	Conseiller juridique	74 jours
BOURDAGE	Louise	Technicien, comptes à recevoir	70 jours
HAMELIN	Nicole	Préposé à la réception des jugements	31 jours

**ANCIENNETÉ AU 31 MARS 2018  
. LISTE DE RAPPEL**

<b>NOMS</b>	<b>PRÉNOMS</b>	<b>TITRE D'EMPLOI</b>	<b>ANCIENNETÉ AU 31.03.2018</b>

## ANNEXE II

### ACCUMULATION DE CONGÉS MENSUELS

#### 1. **Application**

L'accumulation d'une journée de congé par mois s'applique aux employés, avec certaines limitations ou exclusions en ce qui concerne les fonctions jugées essentielles par l'employeur.

Le supérieur immédiat peut, en tout temps, accorder, modifier ou mettre fin à cette accumulation de congés mensuels.

#### 2. **Période de référence**

La période de référence est basée sur treize (13) périodes de quatre (4) semaines consécutives de travail, du vendredi au jeudi, lesquelles comportent normalement cent quarante (140) heures.

Chaque période de quatre (4) semaines peut comporter un total de cent quarante-sept (147) heures. Elle donne alors droit à un congé d'une (1) journée pouvant être pris au cours de la période suivante ou pouvant être accumulé dans la banque de congés mensuels.

#### 3. **Accumulation et reprise de congés mensuels**

L'accumulation se fait à temps simple et ne peut donner lieu à un remboursement en argent, sauf au départ de l'employé. Un maximum de sept (7) heures peut être accumulé au cours d'une période de quatre (4) semaines et cette accumulation se fait obligatoirement à raison d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) par jour. Cette demi-heure n'est accumulable que pour une journée comportant déjà au moins le nombre d'heures prévues à la journée normale de travail selon l'horaire établi de l'employé. Le temps accumulé au cours de cette période est repris à la période suivante ou cumulé, à la condition que la banque de congés mensuels n'excède pas six (6) jours (42 heures).

Cependant, au cours de la période de référence, un employé peut accumuler un maximum de douze (12) jours (84 heures) de congés mensuels, à l'exception de l'employé à temps partiel, qui ne peut accumuler que le nombre de jours au prorata de ses heures de travail qui constituent sa semaine normale de travail.

### ANNEXE III

#### VACANCES ANNUELLES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	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)
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5

Nbre de jours de vacances selon l'ancienneté	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)
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

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

## ANNEXE IV

### APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés occasionnels à l'exception des sujets suivants :

1. Article 9 Activités syndicales (à l'exception de 9.04 et 9.06. Un employé occasionnel qui désire s'absenter en vertu de la clause 9.04 *b*) doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins trois (3) jours à l'avance. La demande doit indiquer le nom de l'employé, le motif de l'absence et la durée de la libération.)
2. Article 10 Représentation syndicale
3. Article 18.00 Jours fériés. Le congé de la Fête nationale est régi selon les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*
4. Article 19.00 Congés pour événements familiaux
5. Article 20.00 Droits parentaux
6. Article 21.00 Congés pour charges publiques
7. Clauses 22.01, 22.05 Congés pour affaires judiciaires
8. Article 23.00 Congés sans traitement, excluant la clause 23.09
9. Article 24.00 Vacances annuelles  
Cependant, l'employé occasionnel reçoit, en guise de vacances annuelles à la fin de sa période d'emploi à titre d'occasionnel, une indemnité égale à 8 % de son traitement réellement gagné au cours de sa période d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, des primes et de la rémunération additionnelle. Toutefois, au cours de sa période d'emploi, l'employé occasionnel peut sous autorisation de son supérieur immédiat utiliser des congés sans traitement comme vacances et recevoir une partie de cette indemnité. À la fin de la période d'emploi, l'employeur verse à l'employé occasionnel la partie de cette indemnité non versée.
10. Article 25.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement
11. Clauses 26.10, 26.11, 26.12 et 26.13 Rémunération et appréciation du rendement
12. Clause 30.05 Formation professionnelle
13. Clauses 31.05, 31.06 et 31.07 Changements technologiques
14. Article 32 Sous-traitance
15. Clauses 33.03, 33.05, 33.06 Mise à pied et rappel au travail
16. Article 38 Congé sans traitement à traitement différé
17. Le traitement de l'employé occasionnel est majoré de 11,12 %. Le traitement pour les heures supplémentaires doit être établi en fonction du traitement non majoré de 11,12 %.

## ANNEXE V

### APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés à temps partiel au prorata des heures travaillées et selon les dispositions qui y sont prévues, à l'exception des sujets suivants :

1. Article 9                      Activités syndicales : les employés à temps partiel qui travaillent trois (3) jours et moins par semaine sont exclus de l'application de l'article 9, à l'exception de 9.03 *a)* et *c)*, 9.04 et 9.06. L'employé visé doit cependant s'entendre avec son supérieur immédiat pour fournir une prestation de travail équivalant au nombre d'heures prévues par sa semaine normale de travail.

Un employé à temps partiel qui désire s'absenter en vertu de la clause 9.04 *b)* doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins trois (3) jours à l'avance. La demande doit indiquer le nom de l'employé, le motif de l'absence et la durée de la libération.

## **ANNEXE VI**

### **DESCRIPTIONS ET ÉVALUATION DES EMPLOIS**

Les descriptions d'emploi et l'évaluation des emplois sont celles paraphées et disponibles, sur demande, à la direction des ressources humaines.

## ANNEXE VII

### ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2015

CLASSES D'EMPLOI	TITRES D'EMPLOI	Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Minimum	Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Maximum
1		27662	33900
2	Préposé à l'information	30982	37968
	Préposé à l'anonymisation		
3	Préposé à la réception des jugements	34684	42505
	Secrétaire de production		
4	Adjointe administrative, communications	38603	47307
	Préposé, support aux ventes		
	Technicien comptabilité - comptes à recevoir		
	Technicien à la réception des jugements		
5	Préposé aux abonnements	42965	52653
	Responsable de la réception des jugements		
	Technicien en documentation		
	Technicien juridique		
6	Adjointe administrative de direction	45973	56340
	Responsable contrôle de la qualité		
	Responsable des abonnements		
	Réviseur-correcteur		
	Technicien comptabilité - comptes à payer		
	Technicien en administration - vente		
7	Agent de soutien aux utilisateurs	49399	60537
	Technicien approvisionnement & aménagement		
	Technicien en documentation principal		
	Technicien en informatique I, développement		
	Technicien en informatique I, exploitation		
	Technicien en informatique I, intégrateur web		
	Technicien en informatique I, support et évolution		
8	Responsable de la paie	53078	65047
	Réviseur-correcteur principal		
	Analyste en droit		
9		38107	70438
10	Agent financier	41267	76278
	Agent de formation		
	Conseiller à la clientèle		
	Conseiller en communication		
	Conseiller en communication web		
	Conseiller en planification et suivi des projets (PCO)		
	Traducteur		
11	Conseiller, développement des affaires stratégiques	42876	79254
12	Analyste, architecture de réseau	44376	82026
	Analyste en informatique		
	Analyste en informatique, support et évolution		
	Chargé de projet		
	Conseiller juridique		
	Responsable de la qualité des services en ligne		
	Responsable des produits		
	Responsable marketing et mise en marché		

**ANNEXE VII**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016**

<b>CLASSES D'EMPLOI</b>	<b>TITRES D'EMPLOI</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Minimum</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Maximum</b>
<b>1</b>		28077	34409
<b>2</b>	Préposé à l'information	31447	38538
	Préposé à l'anonymisation		
<b>3</b>	Préposé à la réception des jugements	35204	43143
	Secrétaire de production		
<b>4</b>	Adjointe administrative, communications	39182	48017
	Préposé, support aux ventes		
	Technicien comptabilité - comptes à recevoir		
	Technicien à la réception des jugements		
<b>5</b>	Préposé aux abonnements	43609	53443
	Responsable de la réception des jugements		
	Technicien en documentation		
	Technicien juridique		
<b>6</b>	Adjointe administrative de direction	46663	57185
	Responsable des abonnements		
	Réviseur-correcteur		
	Technicien comptabilité - comptes à payer		
	Technicien en administration - vente		
<b>7</b>	Agent de soutien aux utilisateurs	50139	61445
	Responsable contrôle de la qualité		
	Technicien approvisionnement & aménagement		
	Technicien en documentation principal		
	Technicien en informatique I, exploitation		
<b>8</b>	Responsable de la paie	53875	66023
	Réviseur-correcteur principal		
	Analyste en droit		
<b>9</b>	Développeur d'interface utilisateur	38679	71495
<b>10</b>	Agent de formation	41885	77422
	Conseiller à la clientèle		
	Conseiller en communication		
	Conseiller en communication web		
	Conseiller en planification et suivi des projets (PCO)		
	Programmeur-analyste		
	Programmeur-analyste, support applicatif		
	Traducteur		
<b>11</b>	Conseiller, développement des affaires stratégiques	43520	80443
<b>12</b>	Agent financier	45042	83256
	Analyste, architecture de réseau		
	Analyste en informatique		
	Analyste en informatique, support applicatif		
	Analyste marketing		
	Chargé de projet		
	Conseiller juridique		
	Responsable de la qualité des services en ligne		
	Responsable des produits		

**ANNEXE VII**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2017**

<b>CLASSES D'EMPLOI</b>	<b>TITRES D'EMPLOI</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Minimum</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Maximum</b>
<b>1</b>		28569	35011
<b>2</b>	Préposé à l'information	31997	39212
	Préposé à l'anonymisation		
<b>3</b>	Préposé à la réception des jugements	35821	43898
	Secrétaire de production		
<b>4</b>	Adjointe administrative, communications	39868	48857
	Préposé, support aux ventes		
<b>5</b>	Préposé aux abonnements	44373	54378
	Responsable de la réception des jugements		
	Technicien à la réception des jugements		
	Technicien en documentation		
<b>6</b>	Technicien juridique	47480	58186
	Adjointe administrative de direction		
	Responsable des abonnements		
	Réviseur-correcteur		
	Technicien comptabilité - comptes à payer		
	Technicien comptabilité - comptes à recevoir		
<b>7</b>	Technicien en administration - vente	51017	62520
	Agent de soutien aux utilisateurs		
	Responsable contrôle de la qualité		
	Technicien approvisionnement & aménagement		
	Technicien en documentation principal		
<b>8</b>	Technicien en informatique I, exploitation	54818	67178
	Responsable de la paie		
	Réviseur-correcteur principal		
	Spécialiste en assurance qualité logicielle		
<b>9</b>	Analyste en droit	39356	72746
<b>10</b>	Agent de formation	42618	78777
	Conseiller à la clientèle		
	Conseiller en communication		
	Conseiller en communication web		
	Conseiller en planification et suivi des projets (PCO)		
	Programmeur-analyste		
	Programmeur-analyste, support applicatif		
Traducteur			
<b>11</b>	Conseiller, développement des affaires stratégiques	44281	81851
<b>12</b>	Agent financier	45830	84713
	Analyste, architecture de réseau		
	Analyste en informatique		
	Analyste en informatique, support applicatif		
	Analyste marketing		
	Conseiller juridique		
	Responsable des produits		
Spécialiste UX/UI			

**ANNEXE VII**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2018**

<b>CLASSES D'EMPLOI</b>	<b>TITRES D'EMPLOI</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Minimum</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Maximum</b>
<b>1</b>		29140	35711
<b>2</b>	Préposé à l'information	32637	39996
<b>3</b>	Préposé à la réception des jugements	36537	44776
	Secrétaire de production		
<b>4</b>	Adjointe administrative, communications	40665	49834
	Agent, soutien aux ventes		
<b>5</b>	Préposé aux abonnements	45260	55466
	Responsable de la réception des jugements		
	Technicien à la réception des jugements		
	Technicien en documentation		
<b>6</b>	Technicien juridique	48429	59350
	Adjointe administrative de direction		
	Responsable des abonnements		
	Réviseur-correcteur		
	Technicien comptabilité - comptes à payer		
<b>7</b>	Technicien comptabilité - comptes à recevoir	52037	63770
	Technicien en administration - vente		
	Agent de soutien aux utilisateurs		
	Responsable contrôle de la qualité		
	Responsable, CRM et entrepôt de données		
<b>8</b>	Technicien approvisionnement & aménagement	55914	68522
	Technicien en documentation principal		
	Technicien en informatique I, exploitation		
	Responsable de la paie		
<b>9</b>	Réviseur-correcteur principal	40143	74201
	Spécialiste en assurance qualité logicielle		
	Analyste en droit		
<b>10</b>	Agent de formation	43471	80353
	Conseiller en communication		
	Conseiller en communication web		
	Conseiller en planification et suivi des projets (PCO)		
	Programmeur-analyste		
	Programmeur-analyste, support applicatif		
<b>11</b>	Traducteur	45167	83488
	Conseiller, ventes et développement des affaires		
<b>12</b>	Agent financier	46746	86407
	Analyste, architecture de réseau		
	Analyste en informatique		
	Analyste en informatique, support applicatif		
	Conseiller, intelligence d'affaires		
	Conseiller juridique		
	Responsable des produits		
Spécialiste UX/UI			

**ANNEXE VII**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2019**

<b>CLASSES D'EMPLOI</b>	<b>TITRES D'EMPLOI</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Minimum</b>	<b>Semaine de 35 heures ou 1826,3 heures Maximum</b>
<b>1</b>		29140	35711
<b>2</b>	Préposé à l'information	32637	39996
<b>3</b>	Préposé à la réception des jugements Secrétaire de production	36537	44776
<b>4</b>	Adjointe administrative, communications Agent, soutien aux ventes	40665	49834
<b>5</b>	Préposé aux abonnements Responsable de la réception des jugements Technicien à la réception des jugements Technicien en documentation Technicien juridique	45260	55466
<b>6</b>	Adjointe administrative de direction Responsable des abonnements Réviseur-correcteur Technicien comptabilité - comptes à payer Technicien comptabilité - comptes à recevoir Technicien en administration - vente	48429	59350
<b>7</b>	Agent de soutien aux utilisateurs Responsable contrôle de la qualité Responsable, CRM et entrepôt de données Technicien approvisionnement & aménagement Technicien en documentation principal Technicien en informatique I, exploitation	52037	63770
<b>8</b>	Responsable de la paie Réviseur-correcteur principal Spécialiste en assurance qualité logicielle Analyste en droit	55914	68522
<b>9</b>		40143	74201
<b>10</b>	Agent de formation Conseiller en communication Conseiller en communication web Conseiller en planification et suivi des projets (PCO) Programmeur-analyste Programmeur-analyste, support applicatif Traducteur	43471	80353
<b>11</b>	Conseiller, ventes et développement des affaires	45167	83488
<b>12</b>	Agent financier Analyste, architecture de réseau Analyste en informatique Analyste en informatique, support applicatif Conseiller, intelligence d'affaires Conseiller juridique Responsable des produits Spécialiste UX/UI	46746	86407

## ANNEXE VIII

### CATÉGORIES ET TITRES D'EMPLOI AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2018

#### PROFESSIONNELS

##### **TITRES D'EMPLOI**

Agent financier  
Agent de formation  
Analyste, architecture de réseau  
Analyste en droit  
Analyste en informatique  
Analyste en informatique, support applicatif  
Conseiller en communication  
Conseiller en communication web  
Conseiller en planification et suivi des projets (PCO)  
Conseiller, intelligence d'affaires  
Conseiller juridique  
Conseiller, ventes et développement des affaires  
Programmeur-analyste  
Programmeur-analyste, support applicatif  
Responsable des produits  
Spécialiste UX/UI  
Traducteur

#### TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE BUREAU

##### **TITRES D'EMPLOI**

Adjointe administrative, communications  
Adjointe administrative de direction  
Agent de soutien aux utilisateurs  
Agent, soutien aux ventes  
Préposé aux abonnements  
Préposé à l'information  
Préposé à la réception des jugements  
Responsable des abonnements  
Responsable contrôle de la qualité  
Responsable, CRM et entrepôt de données  
Responsable de la réception des jugements  
Responsable de la paie  
Réviseur-correcteur  
Réviseur-correcteur principal  
Secrétaire de production

**TITRES D'EMPLOI**

Spécialiste en assurance qualité logicielle  
Technicien à la réception des jugements  
Technicien en administration – vente  
Technicien approvisionnement et aménagement  
Technicien en comptabilité, comptes à payer  
Technicien en comptabilité, comptes à recevoir  
Technicien en documentation  
Technicien en documentation principal  
Technicien en informatique I, exploitation  
Technicien juridique

## ANNEXE IX

### APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX ÉTUDIANTS STAGIAIRES RÉALISANT UN STAGE DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME DE FORMATION

L'étudiant stagiaire embauché dans le cadre d'un stage bénéficie des conditions de travail suivantes :

a) Le taux horaire de l'étudiant stagiaire est prévu et ajusté selon la politique RH-Réalisation de stages de SOQUIJ. Le taux est majoré de 11,12 % pour tenir compte des avantages sociaux et de 8 % comme indemnité de vacances. Cependant, le taux de traitement ne doit pas être majoré de 11,12 % pour le paiement des heures supplémentaires.

L'employeur informe le syndicat de l'ajustement du taux horaire, le cas échéant.

b) L'horaire normal de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi. Les heures effectuées en dehors de son horaire normal de travail sont considérées comme des heures supplémentaires. L'étudiant stagiaire reçoit pour les heures supplémentaires effectuées une rémunération équivalant à une fois et demie son taux horaire de traitement.

c) La durée du stage de formation doit être celle indiquée dans le règlement fixant les conditions du stage.

d) Le droit de grief est limité aux conditions de travail énumérées à cette annexe.

e) L'employeur déduit de la paie de l'étudiant stagiaire dès son entrée en fonction la somme à laquelle a été fixée la cotisation syndicale par le syndicat.

## ANNEXE X

### ANCIENNETÉ DES SALARIÉS NON VISÉS PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION

<u>Nom de l'employé</u>	<u>Ancienneté</u>
DAVID, Hélène	16 ans, 100 jours
BLONDIN, Danielle	8 ans, 96 jours
LEMAY, Manon	8 ans, 13 jours
GIASSON, Lucie	5 ans, 49 jours
CARRÉ, Johanne	5 ans, 16 jours
EID, Pamela	3 ans, 161 jours

Les salariés inscrits sur la présente liste conservent leur ancienneté établie sur cette liste. Un employé qui obtient un poste non syndiqué accumule son ancienneté selon les dispositions prévues à l'article 15.02 A) g) et la conserve par la suite. L'ancienneté de tous ces salariés pourra uniquement leur servir dans l'éventualité où ils réintègrent l'unité d'accréditation à la suite d'un affichage et qu'aucun candidat employé de l'unité ne répondait aux exigences normales du poste.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 1**

### **VENTILATION ET TEMPÉRATURE DES LOCAUX**

---

Malgré la clause 17.03, dans l'éventualité où un employé porte une plainte et/ou est atteint d'une maladie professionnelle liée à la qualité de la ventilation ou à la température des locaux, les parties conviennent que l'employeur pourra exiger que l'employé modifie son horaire de travail afin de travailler pendant les heures où le système de ventilation et de chauffage est en fonction et pleinement opérationnel tel que précisé au bail de location.

## LETTRE D'ENTENTE N° 2

### EMBAUCHE ET OCTROI DE TRAVAIL À LA PIGE AINSI QUE LA PROTECTION DES TÂCHES EXÉCUTÉES PAR LES PERSONNES NON VISÉES PAR LE CERTIFICAT D'ACCREDITATION

---

#### A) Travail à la pige :

L'employeur s'engage à limiter de la façon suivante le travail octroyé à la pige afin de favoriser l'embauche d'employés :

1. a) Limite maximale par année civile du nombre de résumés de jurisprudence donnés à la pige : 1 000 résumés publiés au J.E. et D.T.E.
- b) Toutefois, les résumés de jurisprudence faits dans le cadre de contrats intervenus entre l'employeur et des organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux pourront être confiés à la pige sans limite.
2. Travail confié à la pige pour la correction et la révision de texte :

Les corrections de première épreuve pourront être octroyées à la pige sans limite lors de surcroûts temporaires de travail. Le syndicat doit être informé par écrit de l'octroi d'un contrat.

3. Travail de traduction jusqu'à une limite de 1000 pages par année.
4. Pour les trois types de travail visé en 1 a), 2 et 3, l'employeur, avant de procéder à une mise à pied, à une réduction d'horaire de travail de cinq (5) heures et plus par semaine et à l'application de l'article 33, pour un conseiller juridique, un réviseur-correcteur ou un traducteur, réduira en premier lieu le travail confié à la pige. Pour le travail visé en 1 a), le nombre sera réduit jusqu'à concurrence de 200 décisions par année civile qui resteront en tout temps à la pige.
5. Les limites précisées ci-dessus ne s'appliquent pas en cas d'urgence ou de force majeure. Ces limites pourront être modifiées s'il y a entente entre les parties.
6. À la demande du syndicat, l'employeur lui remet un état du travail confié à la pige.

#### B) Travail des coordonnateurs :

1. Malgré la clause 6.05, les coordonnateurs continuent d'exécuter les tâches prévues aux descriptions d'emploi remises au syndicat concernant les postes identifiés à l'annexe VI.

**C) Consultants :**

1. L'employeur peut octroyer des contrats à des consultants en informatique pour occuper un poste de l'unité de négociation dans des situations d'urgence, d'absences au travail ou de postes laissés vacants et ce, pendant la période de recrutement.
2. L'employeur peut également faire appel à la sous-traitance lors de surcroûts temporaires de travail pour une période prévisible d'au plus six (6) mois ou lorsque des projets requièrent une expertise spécialisée. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir de prolonger ce délai par une entente écrite.

### LETTRE D'ENTENTE N° 3

#### RECLASSEMENT, RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE, FIN D'EMPLOI

Lors d'une situation où l'employé est incapable d'exercer les tâches de son poste pour cause d'invalidité mais qu'il devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue au paragraphe c) de la clause 25.34, d'exercer les tâches d'un poste de la même classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi, les conditions suivantes s'appliquent :

- 1) L'employé doit aviser la direction des ressources humaines par écrit dès qu'il n'est plus invalide au sens de la clause 25.10.
- 2) L'employé doit fournir, à ses frais, les pièces médicales justificatives raisonnablement exigibles et l'employeur fera examiner l'employé par son médecin désigné selon les modalités prévues à la clause 25.42.
- 3) L'employé doit, lors de l'avis à la direction des ressources humaines, indiquer qu'il est incapable d'exercer les tâches de son poste et demander son reclassement ou sa réorientation professionnelle en indiquant les postes de niveau égal ou inférieur auxquels il peut être reclassé ou réorienté. À la suite de cette demande, la direction des ressources humaines, compte tenu des besoins de l'organisation et des possibilités de postes réguliers vacants, attribue un nouveau classement à l'employé à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste et que les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les tâches de son nouveau poste.
- 4) En cas de divergence d'opinion sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la date où la direction des ressources humaines a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail. Ce médecin est payé en parts égales par l'employeur et le syndicat.  
  
L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir de prolonger ce délai par une entente écrite.
- 5) Si la direction des ressources humaines n'a pu, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue au paragraphe c) de la clause 25.34, reclasser l'employé puisqu'il n'y avait aucun poste régulier vacant, l'employé a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes précitées, à un congé sans traitement ne pouvant excéder 12 mois. L'employé est traité en priorité et inscrit sur la liste de rappel pour un poste régulier vacant de classification égale ou inférieure.
- 6) À l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue au paragraphe c) de la clause 25.34, l'employeur peut combler de façon régulière le poste laissé vacant par l'employé visé.

- 7) L'employé qui refuse un poste pendant le congé sans traitement perd son ancienneté et son emploi. L'employé qui accepte un poste est soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions du régime d'assurance-traitement prévues à l'article 25 ne sont pas applicables dans ce cas, à l'exception des dispositions prévues à la clause 25.02 et du paragraphe *a*) de la clause 25.34. Il en est de même des dispositions de l'article 34.
- 8) Si l'employé est maintenu à l'emploi, ce dernier se voit alors reclassé selon ses nouvelles tâches. Dans le cas contraire, l'employé continue de bénéficier de son congé sans traitement. La décision du supérieur immédiat de ne pas maintenir à l'emploi l'employé ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.
- 9) L'employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé qui ne s'est pas prévalu de la demande de reclassement ou de réorientation ou de l'employé qui ne peut satisfaire aux exigences normales d'un poste en ce qui a trait à la formation et aux connaissances, à l'expérience et aux habiletés particulières, aux restrictions médicales ou aux limitations fonctionnelles à l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue au paragraphe *c*) de la clause 25.34.
- 10) L'employeur met fin à l'emploi de l'employé à l'expiration du congé sans traitement d'une durée maximale de 12 mois.
- 11) Lorsqu'en application de la présente l'employeur attribue un nouveau classement à un employé ou met fin à son emploi, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat.
- 12) Le reclassement ou la réorientation professionnelle d'un employé à temps plein se fait dans un poste à temps plein, alors que celui de l'employé à temps partiel peut se faire soit dans un poste à temps plein, soit dans un poste à temps partiel. L'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite est considéré être un employé à temps plein aux fins de la présente.
- 13) Le traitement est maintenu jusqu'à concurrence du traitement maximal prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est reclassé ou réorienté.
- 14) Au cours de la période de congé sans traitement, l'employé accumule son ancienneté.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 4**

### **RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS À TEMPS PARTIEL**

---

Lors de la répartition des heures de travail entre les employés occasionnels à temps partiel, l'employeur, si possible, offrira les heures de travail disponibles dans une fonction, par ancienneté, parmi les employés occasionnels à temps partiel de la même fonction.

## LETTRE D'ENTENTE N° 5

### MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

---

Entendu que la structure salariale négociée est conforme aux résultats d'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2015.

Entendu que le traitement n'est pas calculé selon la droite des catégories d'emploi à prédominance masculine.

Entendu que le maintien de l'équité interne assure le maintien de l'équité salariale prévu par la *Loi sur l'équité salariale*.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule de la présente entente fait partie intégrante de celle-ci.
2. Conformément à la clause 37.08 de la convention collective, les évaluations d'emplois continuent de se faire par l'entremise du comité d'évaluation et ce, selon les délais prévus.
3. Le classement d'un emploi dans une classe salariale ainsi que le taux de salaire applicable est établi en fonction du pointage obtenu lors de l'évaluation d'emploi.

## LETTRE D'ENTENTE N° 6

### CONDITIONS PARTICULIÈRES DES ANALYSTES EN DROIT

---

Les employés mentionnés à l'alinéa 6 qui occupent, ou occupaient en date du 21 décembre 2011, le poste d'analyste en droit, dont la classe d'emploi (suite à l'implantation de la nouvelle structure salariale en 2011) correspond à une classe dont l'échelle de traitement est inférieure à celle dont ils bénéficiaient avant l'implantation de cette nouvelle structure salariale, ont droit aux conditions suivantes :

1. Pour les fins de rémunération, le maximum de l'ancienne échelle de traitement du poste d'analyste en droit est maintenu à 71 172 \$ (maximum au 1<sup>er</sup> avril 2010) pour toute la période où ils occupent ce poste.
2. Ces employés continuent de progresser à l'intérieur de leur ancienne échelle de traitement lorsqu'il y a lieu selon les règles prévues à la clause 26.07.
3. Lorsqu'ils atteignent le maximum de l'échelle de traitement, soit 71 172 \$, l'augmentation de traitement au 1<sup>er</sup> avril est accordée selon la clause 26.09 et ce, jusqu'à ce que le traitement de l'employé se situe à l'intérieur de la nouvelle échelle de traitement.
4. Il est entendu que lors des remplacements de ces employés dans ces postes, l'échelle de traitement qui s'applique au remplacement est celle qui correspond à la nouvelle échelle de traitement pour le poste d'analyste en droit prévue à l'annexe VII.
5. L'échelle de traitement qui s'applique pour tout nouvel employé embauché à titre d'analyste en droit est celle qui correspond à la nouvelle échelle de traitement prévue à l'annexe VII.
6. Les employés qui bénéficient de ces conditions particulières sont :
  - Geneviève Harpin
  - Mélanie Valiquette
  - Alexandre Di Giacobbe

## LETTRE D'ENTENTE N° 7

### POLITIQUE CONCERNANT L'ACCÈS AUX LOCAUX

---

Malgré l'entrée en vigueur de la politique concernant l'accès aux locaux qui s'appliquent à l'ensemble des employés de la Société au 5 novembre 2007, les employés suivants bénéficient d'un accès particulier.

1. Carolynn Giroux
2. Maryse Tremblay

Les heures d'ouverture pour ces employés sont de 6 h à 18 h, du lundi au vendredi.

Les employés ci-haut mentionnés ont libre accès régulier aux locaux 15 minutes avant et après les heures de travail. Le libre accès est obtenu par l'utilisation d'une carte magnétique.

## LETTRE D'ENTENTE N° 8

### UTILISATION DES CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE ACCUMULÉS

À compter de la signature de la présente convention collective, les employés visés par la clause 25.07 auront la possibilité d'utiliser leur banque de congés de maladie accumulés selon une ou plusieurs des options suivantes :

1. Transférer dans sa banque de vacances annuelles un maximum de dix (10) jours de maladie par année. La demande de transfert doit être faite par écrit à la direction des ressources humaines au plus tard le 31 mars de chaque année;
2. Utiliser jusqu'à un maximum de 10 journées de maladie en congés pour responsabilités parentales tel que prévu à la clause 19.07 et 19.08;
3. Obtenir le paiement de la totalité du solde de la banque à 70 % de la valeur dans les soixante (60) jours suivant le 31 mars 2022 ou au départ de l'employé, si ce départ survient avant le 31 mars 2022;
4. Transférer dans un REER des journées de maladie à la hauteur de 70 % de leur valeur au moment du paiement du solde de la banque tel que prévu au point 3, selon les règles fiscales en vigueur;
5. Possibilité d'utiliser la valeur du paiement des congés de maladie à la hauteur de 70 % de leur valeur pour faire le rachat de service à Retraite Québec, dans la mesure où la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* le permet et ce, au moment du paiement du solde de la banque tel que prévu au point 3;
6. L'employé qui le désire pourra, s'il en fait la demande par écrit à la direction des ressources humaines avant le 31 mars 2019, conserver les privilèges prévus aux clauses 25.08 et 25.09 et maintenir sa banque de congés de maladie accumulés pour fins de retraite ou de préretraite. L'employé qui choisit cette option ne pourra modifier son choix après le 31 mars 2019.

**SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

24 AVR 18 PM 2:10

EN FOI DE QUOI, les parties et leurs représentants dûment mandatés ont signé à Montréal, ce 19<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2018.

**POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE  
D'INFORMATION JURIDIQUE  
(S.C.F.P.)  
SECTION LOCALE 3758**

**POUR LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE  
D'INFORMATION JURIDIQUE**



BRIGITTE PERRON  
Présidente



GILLES LAJOIE  
Directeur général



ANDRÉE DE ROME  
Vice-Présidente



ANA CERQUEIRA  
Directrice des ressources humaines et  
financières



DANIEL MORIN  
Conseiller syndical, SCFP



JOHANNE CARRÉ  
Coordonnatrice, réception des  
jugements, documentation et édition