

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2022-3613

N° dossier d'accréditation : AQ-2002-1234

<b>EMPLOYEUR</b>		
AUTORITÉ DES MARCHÉS PUBLICS 525, BOULEVARD RENÉ-LÉVESQUE EST, 1ER ÉTAGE, BUREAU 1.25 QUÉBEC (QUÉBEC) G1R 5S9		
Secteur d'activité : Public		
<b>ASSOCIATION</b>		
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTON PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5486 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2023-02-08	Nombre de salariés visés : 32	Date début : 2023-02-08
Date dépôt : 2023-02-13		Date d'expiration : 2026-03-31

Remarque :

Stéphanie Gagné  
Préposé(e) à l'émission

2023-03-15  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)



**CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

**L'AUTORITÉ DES MARCHÉS PUBLICS**

(ci-après appelée « l'employeur »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**

**SECTION LOCALE 5486**

(ci-après appelé « le syndicat »)

**1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2026**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS .....	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	7
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION .....	7
ARTICLE 5	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE .....	8
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL .....	9
ARTICLE 7	RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT .....	10
ARTICLE 8	DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS .....	12
ARTICLE 9	RÉUNIONS SYNDICALES .....	12
ARTICLE 10	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	13
ARTICLE 11	ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES .....	14
ARTICLE 12	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	14
ARTICLE 13	REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	15
ARTICLE 14	RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	15
ARTICLE 15	ARBITRAGE .....	17
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES .....	18
ARTICLE 17	APPLICATION DU PLAN D’ÉVALUATION .....	21
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ - SERVICE .....	23
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE PERSONNEL .....	24
ARTICLE 20	CONDITIONS PARTICULIÈRES S’APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES .....	27
ARTICLE 21	CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET DÉPLACEMENT D’UNITÉ ADMINISTRATIVE .....	28
ARTICLE 22	PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D’EMPLOI .....	30
ARTICLE 23	SOUS-TRAITANCE .....	31
ARTICLE 24	FORMATION PROFESSIONNELLE .....	32
ARTICLE 25	LANGUE DE TRAVAIL .....	33
ARTICLE 26	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	33
ARTICLE 27	STATIONNEMENT .....	35
ARTICLE 28	HEURES DE TRAVAIL .....	36
ARTICLE 29	ABSENCE SANS TRAITEMENT .....	37
ARTICLE 30	CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES .....	38
ARTICLE 31	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES .....	39
ARTICLE 32	VACANCES ANNUELLES .....	40



ARTICLE 33	JOURS FÉRIÉS ETCHÔMÉS .....	43
ARTICLE 34	CONGÉS SOCIAUX .....	43
ARTICLE 35	DROITS PARENTAUX.....	44
ARTICLE 36	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	56
ARTICLE 37	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES .....	58
ARTICLE 38	RÉGIME DE RETRAITE .....	60
ARTICLE 39	RÉMUNÉRATION.....	62
ARTICLE 40	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	66
ARTICLE 41	PRIME.....	67
ARTICLE 42	VERSEMENT DES GAINS .....	68
ARTICLE 43	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT .....	69
ARTICLE 44	FRAIS DE VOYAGE, D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES ET CHANGEMENT TEMPORAIRE DE PORT D'ATTACHE .....	72
ARTICLE 45	CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	72
ARTICLE 46	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	77
ARTICLE 47	DURÉE DE LA CONVENTION.....	77
ANNEXE « A »	: STRUCTURE SALARIALE.....	78
ANNEXE « A1 »	: CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	79
ANNEXE « B »	: LISTE DES JOURS FÉRIÉS.....	80
ANNEXE « C »	: INDEMNITÉ DE CONGÉ DE MATERNITÉ.....	81
LETTRE D'ENTENTE NO 1	- LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE.....	82
LETTRE D'ENTENTE NO 2	- LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL.....	83
LETTRE D'ENTENTE NO 3	- LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	84
LETTRE D'ENTENTE NO 4	- TÉLÉTRAVAIL ( <i>Nouveau</i> ) .....	86
LETTRE D'ENTENTE NO 5	- RELATIVE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL ( <i>Nouveau</i> ).....	87



## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, le syndicat et les salariés et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les postes prévus au certificat d'accréditation, et ce, de façon juste et équitable pour tous.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun de faire en sorte que la qualité des services rendus par l'Autorité des marchés publics soit de haut niveau et de favoriser le bien-être des salariés. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux auxquels appartiennent les membres de l'unité d'accréditation.
- 1.03 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au syndicat, aux salariés et à l'employeur.
- 1.04 Advenant qu'une loi s'appliquant aux salariés rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et termes suivants signifient :
- a) **ASSIGNATION** : reconnaissance que les tâches exécutées par une personne salariée affectée à un emploi correspondent à l'une des descriptions de fonction dont la liste (classe et titre) apparaît au plan d'évaluation ou à toute autre fonction qui peut être créée ;
  - b) **CLASSE** : regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation ;
  - c) **CONJOINT OU CONJOINTE** : celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne de même sexe ou de sexe opposé qu'elle ou qu'il présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint ou dès la naissance d'un enfant issu d'une telle union. L'adoption d'un enfant a le même effet que la naissance d'un enfant. La dissolution du mariage par divorce, annulation ou séparation légale fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté. Lors du décès de la personne salariée, la définition de conjointe ou de conjoint ne s'applique pas si celle-ci ou celui-ci ou la personne qu'elle ou qu'il présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était marié(e) à une autre personne;
  - d) **CONVENTION COLLECTIVE OU CONVENTION** : la présente convention collective de travail;
  - e) **DESCRIPTION DE FONCTION** : désigne un document mentionnant le titre de l'emploi, le sommaire de la fonction et des tâches et les principales responsabilités ;
  - f) **ÉCHELON** : niveau de traitement à l'intérieur d'une classe salariale ;



- g) EMPLOYEUR : désigne l'Autorité des marchés publics ;
- h) ENFANT À CHARGE : un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié et qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
  - être âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
  - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue ;
  - quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- i) EXIGENCES NORMALES : exigences fondées sur les capacités requises pour l'exercice ordinaire d'un poste ;
- j) FONCTION : un ensemble de responsabilités et de tâches déterminées par l'employeur et assignées à une ou plusieurs personnes(s) salariée(s), lesquelles sont définies dans une description ;
- k) FONCTION MODIFIÉE : fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier une nouvelle classe ;
- l) FONCTION NOUVELLE : fonction créée par l'employeur, non prévue dans la nomenclature des fonctions dont la liste (classe et titre) apparaît au plan d'évaluation et devant être régie par les dispositions de la convention ;
- m) GENRE : la forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes ;
- n) GESTIONNAIRE HIÉRARCHIQUE : le représentant de l'employeur qui constitue un palier d'autorité supérieur à celui du gestionnaire immédiat ;
- o) GESTIONNAIRE IMMÉDIAT : le représentant de l'employeur auprès de la personne salariée et qui constitue le premier palier d'autorité et qui ne fait pas partie de l'unité d'accréditation ;
- p) MUTATION : désigne le passage d'une personne salariée régulière à un emploi à caractère régulier différent dont le maximum salarial est identique à celui de son emploi antérieur ;
- q) PÉRIODE DE PROBATION : désigne la période pendant laquelle une nouvelle personne salariée est mise à l'essai par l'employeur. Cette période est de six (6) mois réellement travaillés. Toute absence, à l'exception des vacances et des congés fériés, interrompt la période de probation. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée au cours de sa période de probation ou à l'expiration de celle-ci ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la fin de l'emploi a pour but d'éviter la création d'un poste régulier et que l'employeur n'a pas procédé à un appel de candidatures conformément à l'article 19.05 à l'intérieur du délai prescrit pour la convocation du comité de grief conformément à l'article 14.03 b) ;



- r) PERSONNE SALARIÉE : toute personne salariée faisant partie de l'unité d'accréditation;
- s) PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL : une personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail ;
- t) PERSONNE SALARIÉE EN PROBATION : désigne une personne salariée qui occupe un emploi à caractère régulier mais qui n'a pas encore terminé sa période de probation ;
- u) PERSONNE SALARIÉE OCCASIONNELLE : désigne une personne salariée qui est embauchée pour remplacer une personne salariée régulière durant l'absence de cette dernière ; pour combler un poste temporairement vacant pendant la durée des activités de dotation de ce poste ; pour un surcroît temporaire de travail dont la durée prévisible n'excèdera pas dix-huit (18) mois ou pour un projet spécifique d'une durée limitée dont la durée prévisible n'excèdera pas vingt-quatre (24) mois. Les parties conviennent que les surcroîts temporaires de travail et les projets spécifiques d'une durée limitée dont les durées prévisibles sont supérieures à celles précédemment énoncées peuvent faire l'objet d'une entente spécifique. Il en est ainsi pour les surcroîts temporaires de travail et les projets spécifiques d'une durée limitée dont les durées prévisibles étaient égales ou inférieures à celles précédemment énoncées mais qui doivent être prolongées pour des motifs hors de contrôle de l'employeur ;
- v) PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE : désigne une personne salariée qui occupe un emploi à caractère régulier et qui a terminé avec succès sa période de probation ;
- w) PORT D'ATTACHE : désigne le lieu où une personne salariée assume habituellement les tâches et les responsabilités de sa fonction ou lieu où une personne salariée doit se rapporter avant de commencer sa journée de travail ;
- x) PROMOTION : désigne le passage d'une personne salariée régulière à un emploi régulier dont le maximum salarial est supérieur à celui de son emploi antérieur ;
- y) RÉGION : par région, on entend :
  - la région « 03 Québec »
  - et
  - la région « 06 Montréal ».
- z) REPRÉSENTANT SYNDICAL : Toute personne salariée officiellement mandatée ou déléguée par le syndicat;
- za) RÉTROGRADATION : désigne le passage d'une personne salariée régulière à un emploi régulier de classe inférieure dans les échelles de traitement à celle de son emploi antérieur ;
- zb) SERVICE : désigne l'ancienneté qui est la durée cumulée du temps de travail de toute personne salariée régulière. Le service se comptabilise en années et en jours ;
- zc) SYNDICAT : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5486 ;
- zd) TAUX DE TRAITEMENT : le taux de traitement annuel de la personne salariée selon le taux de l'échelle correspondant à son classement, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation ;



- ze) TRAITEMENT : le traitement annuel de la personne salariée comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire ;
- zf) UNITÉ ADMINISTRATIVE : désigne un secteur d'activités regroupant des personnes salariées sous l'autorité d'un même gestionnaire immédiat.

### **ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 3.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est le représentant exclusif des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation pour fins de négociation et d'application de la présente convention.
- 3.02 La présente convention collective ne s'applique pas aux personnes étudiantes non rémunérées ; aux personnes étudiantes stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours coopératifs d'une institution d'enseignement ; aux personnes étudiantes rémunérées pour remplacer au cours de la période estivale des salariés réguliers.
- 3.03 L'employeur reconnaît également le droit aux représentants syndicaux d'exercer librement leurs fonctions de la façon prévue à la présente convention.
- 3.04 Toute entente entre l'employeur et le syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective n'est valide que si elle est signée par le président du syndicat et le président-directeur général de l'employeur ou son délégué, expressément désigné pour ce faire.
- 3.05 Les conseillers du S.C.F.P. peuvent participer à toute rencontre prévue à la convention collective.

### **ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01 Le syndicat reconnaît la responsabilité qu'a l'employeur d'administrer, de diriger et de gérer l'organisme de façon efficace, et assure sa collaboration à l'atteinte des objectifs organisationnels. Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction pour l'employeur.
- 4.02 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les personnes salariées visées et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si une personne salariée se croit lésée par de telles modifications, elle peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 14 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.  
  
Toutes nouvelles directives ou politiques qui s'adressent aux personnes salariées visées par la présente convention collective doivent être transmises au syndicat au moins deux (2) jours ouvrables avant la transmission aux salariés.
- 4.03 Dans le cas où une personne salariée est poursuivie en justice ou est assignée à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à la personne salariée, et ce, aux frais de l'employeur.



- Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec la personne salariée visée par le présent article, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.
- Si de telles poursuites entraînent pour la personne salariée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.
- La personne salariée a le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

4.04 Malgré la notion de faute lourde prévue à l'article 4.03, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés de bonne foi par une personne salariée dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection.

Lorsque l'employeur entend refuser à une personne salariée l'assistance judiciaire pour le motif qu'il y a faute lourde, l'employeur informe la personne salariée par écrit dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

La personne salariée peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision de l'employeur, recourir directement à la Direction des ressources humaines et de l'innovation à la première étape de la procédure de règlement des griefs pour la contester.

Dans un tel cas, l'employeur assigne quand même un procureur à ses frais conformément à l'article 4.03 et la personne salariée doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde.

4.05 Une personne salariée désignée à titre de secouriste et exerçant sur toute personne ses fonctions au sens du « Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins » pendant les heures et sur les lieux de travail est considérée comme étant la mandataire de l'employeur et bénéficie, à cet effet, de la protection prévue aux articles 4.03 et 4.04.

## **ARTICLE 5 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni autre forme de violence ou d'exclusion, de la part de l'employeur, du syndicat ou des personnes les représentant respectivement, envers une personne en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, sa situation parentale, son état civil, ses croyances religieuses ou leur absence, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que la personne est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

### **5.02 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

L'employeur et le syndicat s'engagent à poursuivre un objectif d'accès à l'égalité en emploi et reconnaissent la nécessité de l'implantation d'un programme à cet effet.

L'employeur peut mettre en application des programmes d'accès à l'égalité en emploi étant entendu que de tels programmes ne modifient pas les conditions de travail des personnes salariées.



### 5.03 HARCÈLEMENT SEXUEL, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

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

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne.

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

La violence en milieu de travail a pour objectif et comme effet de dominer, écraser, humilier ou exclure. La violence en milieu de travail inclut la violence verbale, la violence physique, la violence psychologique et le harcèlement administratif.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel et de violence. Les parties conviennent de discuter avec le comité des relations de travail de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de l'employeur. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

## ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Dès son entrée en fonction, l'employeur déduit de la paie de chaque personne salariée, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

6.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre 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 quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour après la réception d'un tel avis par l'employeur.

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

6.04 Dans les quinze (15) jours suivant la dernière paie de chaque mois, l'employeur remet la cotisation déduite conformément à l'article 6.01 au Bureau national du Syndicat canadien de la fonction publique, en y joignant les documents requis.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

6.05 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il doit déduire ces arrérages par retenues sur la paie de la personne salariée concernée après entente, avec le syndicat et la personne salariée concernée, sur le mode de remboursement. À défaut d'entente, la déduction se fera en conformité avec l'article 42.08.



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

6.06 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une personne salariée, en ce qui concerne notamment les déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas une personne salariée régie par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

6.07 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque personne salariée, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

6.08 Les personnes salariées membres du syndicat à la date de la signature de la convention, et celles qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de l'article 6.10.

6.09 La personne salariée embauchée après la date de la signature de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de l'article 6.10.

6.10 Le fait d'être refusé, d'être expulsé du syndicat n'affecte pas le lien d'emploi entre la personne salariée et l'employeur.

6.11 Aux fins d'application du présent article, l'employeur remet à la personne salariée embauchée après la date de la signature de la convention, une formule d'adhésion au syndicat conformément au régime syndical prévu ci-haut. La personne salariée embauchée après la date de la signature de la convention complète cette formule et la remet au syndicat par l'entremise de l'employeur. Le syndicat fournit cette formule à l'employeur.

## **ARTICLE 7 RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT**

7.01a) Dans les quinze (15) jours suivant la dernière paie de chaque mois, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes au sujet des personnes salariées visées par l'accréditation :

Nom et prénom

Numéro de la personne salariée

Adresse domiciliaire

Adresse de son lieu de travail

Statut

Date d'entrée en fonction

Unité administrative

Traitement par période de paie

Montant des cotisations et attestation de dépôt

Nombre de cotisants

Total des traitements pour la période de paie



Numéro de téléphone

De plus, dans le cas des occasionnels :

Raison de l'embauche

Durée prévue de l'emploi

Date de fin d'emploi

b) Dans les trente (30) jours suivant l'embauche d'une personne salariée visée par l'accréditation, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes : raison de chaque embauche et réactivation, date de début et date de fin, service en jours.

c) De plus, dans les trente (30) jours suivant les mouvements de personnel ou absences ci-après énumérés, l'employeur informe le syndicat:

Embauche

Promotion

Rétrogradation

Retraite

Mutation

Mise à pied et raison de la mise à pied

Rappel

Congédiement

Affectation temporaire

Affectation hors de l'unité de négociation

Changement de traitement à la suite d'une réorientation ou réévaluation

Congé de maternité

Congé de maladie prévu pour plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs

Congé sans solde de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs

Accident du travail prévu pour plus d'un (1) jour ouvrable

Poste à combler temporairement et le nom de la personne remplacée

Départ volontaire

d) Le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois d'octobre de chacune des années, l'employeur remet au syndicat et affiche pendant une période de trente-cinq (35) jours, la liste des personnes salariées inscrites à la dernière période complète de paie du mois d'août précédent. Cette liste est divisée par unité administrative. Elle contient le nom de chaque personne salariée, son titre de fonction, sa classe, sa date d'entrée en fonction, et le numéro de la personne salariée et son service.

Toute personne salariée qui croit que la liste d'ancienneté prévue à 7.01 d) contient une erreur dans son cas peut recourir à la procédure de griefs dans les quarante deux (42) jours depuis la date où la liste aura été officiellement remise au syndicat et affichée. Après ce délai, la liste est considérée comme acceptée par le syndicat et aucun grief ne peut être soumis pour une erreur



découverte ultérieurement. Tout redressement demandé dans le délai prévu et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de la soumission du grief. Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représente. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

L'employeur transmet au syndicat toute modification à cette liste.

Les informations prévues à l'article 7 seront fournies au syndicat par le biais des fichiers informatiques de l'employeur. En cas d'incompatibilité de système, l'employeur s'engage à les fournir autrement.

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

- 8.01 L'employeur s'engage à rendre accessible un babillard informatisé à l'usage exclusif du syndicat et à permettre à ce dernier d'utiliser le système de courrier électronique de l'employeur.
- 8.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher ou transmettre les informations suivantes par les moyens énumérés à l'article 8.01:
- a) les avis de convocation, informations, directives, rapports de l'exécutif et des comités du syndicat dûment signés par un représentant syndical concernant l'application de la convention collective et la bonne marche du syndicat ;
  - b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant syndical ;
  - c) en même temps qu'il affiche ou transmet les documents en a) et b), le syndicat en transmet une copie au représentant autorisé de la Direction des ressources humaines et de l'innovation.
- 8.03 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective et émis à l'intention des personnes salariées.
- 8.04 L'employeur rend disponible sur support informatique la présente convention collective dans les soixante (60) jours de son entrée en vigueur. La personne salariée peut en imprimer une copie si elle le désire.

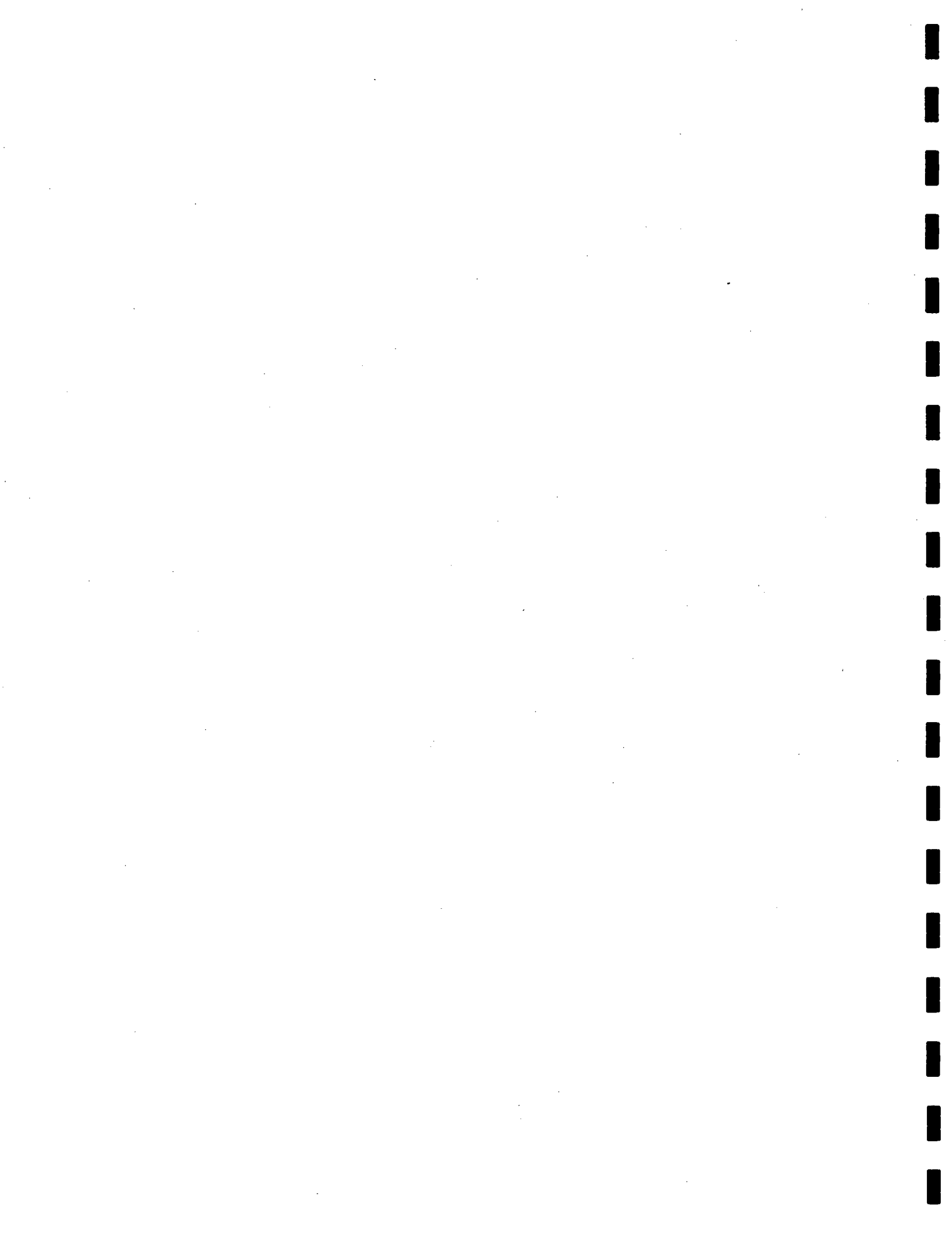
De plus, l'employeur rend disponible sur support informatique à chaque nouvelle personne salariée tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances, dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

Dans les cas de modifications pouvant intervenir aux documents précités, celles-ci sont transmises aux personnes salariées.

Tous les documents de nature personnelle émanant de l'employeur sont acheminés aux personnes salariées sous enveloppe scellée.

## **ARTICLE 9 RÉUNIONS SYNDICALES**

- 9.01 Le syndicat peut être autorisé par un représentant de l'employeur, à la demande d'un représentant syndical, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur, et ce, en fonction de la disponibilité des salles.



- 9.02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.
- 9.03 L'employeur fera en sorte qu'un représentant syndical qui doit rencontrer une personne salariée puisse avoir un endroit privé pour le faire.

## **ARTICLE 10 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 10.01 Tout représentant syndical a le droit de s'absenter de son travail pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui suivent.
- 10.02 La personne salariée peut s'absenter de son travail conformément au présent article pour des activités syndicales telles que : réunions, congrès, négociations, cours d'éducation syndicale.
- 10.03 Cette absence doit faire l'objet d'une demande via le système de gestion de temps destiné à cette fin au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Il est entendu que le gestionnaire ne peut refuser cette absence sans motif valable.
- 10.04 Dans le cas d'absence prévue au présent article, le traitement et les avantages sociaux des personnes salariées sont maintenus. Le syndicat rembourse, dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une liste des absences pour les activités syndicales, le montant du traitement brut du temps des libérations où normalement les personnes salariées auraient travaillé.

À défaut de paiement par le syndicat, dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions des articles 10.04 et 10.05 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale, et ce, à compter du quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

- 10.05 L'employeur convient d'accorder à toute personne salariée, sur demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance, une libération pour occuper un poste électif syndical ou un emploi syndical, aux conditions suivantes :
- a) À la demande de la personne salariée, l'employeur lui paie le traitement régulier qu'elle avait au moment de son départ, incluant les ajustements de traitement prévus par la convention collective et applicables à sa classification. De plus, elle continue de bénéficier des avantages sociaux prévus par la convention collective. Le syndicat remet à l'employeur, sur réception d'une facture à cet effet, le montant total du traitement brut ;
  - b) À la cessation de son poste ou emploi syndical, la personne salariée doit aviser l'employeur de son retour au moins trente (30) jours à l'avance. L'employeur reprend alors la personne salariée dans son endroit de travail, dans son emploi s'il existe ou dans un emploi dont le taux de traitement est équivalent à celui de l'emploi qu'elle occupait au moment d'obtenir sa libération, y compris, s'il y a lieu, les majorations économiques qu'elle aurait reçues dans l'intervalle. Le tout sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 10.06 Une personne salariée peut, conformément à la présente section, obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable, tout en voyant son traitement et ses avantages sociaux maintenus pour :
- a) préparer ou présenter son propre grief, participer à la rencontre prévue à la procédure de



- règlement des griefs, agir à titre de représentant syndical ou comme témoin, si nécessaire, lors de la procédure de règlement des griefs ;
- b) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de représentant syndical, soit comme témoin syndical, soit à titre de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief de groupe ;
  - c) assister, à titre de représentant syndical, à des séances de conciliation et d'arbitrage et à des rencontres d'un comité ou conseil du syndicat ;
  - d) assister, à titre de représentant syndical, aux réunions ou comités des organes de la centrale syndicale ;
  - e) assister à un congrès ou colloque syndical si elle est désignée représentant syndical ;
  - f) assister à des cours d'éducation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des représentants syndicaux.

La durée totale de l'absence pour les activités énumérées aux alinéas b), d), e) et f) n'excède pas vingt (20) jours ouvrables par année financière. Si des journées supplémentaires devaient être nécessaires, l'employeur ne peut refuser, mais ces journées seront alors remboursées par le syndicat selon les modalités prévues à l'article 10.04.

## **ARTICLE 11 ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES**

11.01 Une personne salariée qui participe à une activité conjointe, ou qui est membre d'un comité prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention, dont le comité de négociation composé de trois (3) membres représentant le syndicat, a le droit de s'absenter sans perte de traitement, d'avantages sociaux et de congé hebdomadaire pour assister à ces réunions ou pour effectuer un travail de durée raisonnable jugé nécessaire par les parties à la bonne marche d'un comité. Pour fins d'application du présent article, les séances de conciliation ou de médiation sont considérées comme des activités conjointes.

Une telle personne salariée a le droit, aux fins de participer à toutes rencontres prévues au paragraphe précédent, de s'absenter sans perte de traitement, d'avantages sociaux et de congé hebdomadaire, le temps de déplacement raisonnable et nécessaire pour ces activités. De plus, le temps de déplacement en dehors de la journée régulière de travail est accumulé et peut être pris en congé, lorsque la distance à parcourir est de cent (100) kilomètres et plus.

11.02 La personne salariée dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, la personne salariée reçoit en plus du temps qui lui est dû une journée additionnelle de congé par période de deux (2) mois de retard.

11.03 Il est entendu que la personne salariée visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son gestionnaire immédiat.

## **ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

12.01 Les parties forment, au niveau provincial, un comité conjoint de relations de travail composé de trois (3) personnes salariées choisies par le syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur. Tel comité peut déléguer un représentant de chacune des parties pour étudier toute question



- d'ordre local. Ce comité pourra aussi s'adjoindre les personnes, à leurs frais, qu'il jugera à propos.
- 12.02 Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie. Les réunions de ce comité ne remplacent pas la rencontre prévue à la procédure de griefs.
- 12.03 Ce comité 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. À moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. L'employeur ou le syndicat, selon le cas, s'engage à donner réponse écrite aux demandes, dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.
- 12.04 Ce comité est institué dans le but d'établir un moyen de communication privilégié entre les parties afin d'entretenir de saines relations. Ce comité a pour rôle de discuter de tout sujet relié aux conditions de travail et de formuler les recommandations appropriées.

### **ARTICLE 13 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 13.01 Le syndicat désigne des représentants syndicaux dont le champ d'action tient compte des lieux de travail et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.
- 13.02 Un représentant syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de traitement s'il a d'abord obtenu la permission de son gestionnaire immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le représentant syndical doit informer son gestionnaire immédiat dès son retour au travail.
- 13.03 L'employeur ne peut refuser la présence d'un représentant syndical qui à la demande d'une personne salariée assiste celle-ci, pour fins d'application de la présente convention.
- 13.04 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants autorisés élus ou nommés parmi les personnes salariées pour agir à titre de :
- membres de l'exécutif syndical
  - membres des comités conjoints
  - représentants syndicaux en indiquant leur champ d'action
  - substituts aux représentants syndicaux
  - ainsi que toute modification à cette liste.

### **ARTICLE 14 RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 14.01 Toute personne salariée, qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective, peut, accompagnée si elle le désire d'un représentant syndical, tenter de régler sa plainte ou son problème avec son supérieur immédiat. À défaut de règlement, la procédure prévue au présent article s'applique.
- 14.02 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.



14.03 Une personne salariée qui se croit lésée par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective et qui désire soumettre un grief, doit suivre la procédure suivante, sauf dans les cas de congédiement et ceux prévus aux articles 4.03 et 14.04 où celui-ci est présenté directement à la Direction des ressources humaines et de l'innovation à la première étape.

a) Première étape

La personne salariée accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical, soumet son grief par écrit à son gestionnaire immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement ou de sa connaissance par l'employé.

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

Le formulaire de grief doit être signé par la personne salariée, et, il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Le gestionnaire accuse réception dans les sept (7) jours du dépôt du grief et le transmet au représentant autorisé à la Direction des ressources humaines et de l'innovation.

b) Deuxième étape

Le représentant autorisé à la Direction des ressources humaines et de l'innovation convoque le comité de griefs, lequel doit siéger à l'intérieur de soixante (60) jours de la date du dépôt du grief.

c) Troisième étape

À défaut d'entente ou de réponse écrite au syndicat dans les quatre vingt dix (90) jours du dépôt du grief, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réponse écrite ou de l'expiration du délai.

14.04 Si plusieurs personnes salariées ou le syndicat se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, un représentant syndical peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, ou de la connaissance de l'événement par le syndicat, soumettre ce grief par écrit directement à la Direction des ressources humaines et de l'innovation à la première étape en indiquant le nom des personnes salariées concernées.

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, par écrit, selon la procédure prévue aux présentes et en indiquant le nom de la personne salariée.

14.05 Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de griefs, sont calculés en jours civils.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour la personne salariée qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

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



- 14.07 Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.
- 14.08 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.
- 14.09 Si, au cours de la discussion d'un grief, le syndicat demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief, l'employeur communique ces renseignements au syndicat.
- 14.10 Malgré les dispositions contraires prévues à l'article 14.03, il n'y a pas de délai pour soumettre un grief dans le cas d'erreur technique sur le traitement.
- 14.11 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir de prolonger tels délais par voie d'entente écrite à cet effet.
- Toutefois, le grief rejeté en vertu de l'alinéa précédent ne peut, de ce fait, être considéré comme une acceptation de la part du syndicat, de la prétention de l'employeur et ne peut être invoqué comme précédent.
- 14.12 L'employeur peut soumettre un grief au syndicat, et, dans ce cas, la procédure prévue au présent article s'applique en changeant ce qui doit être changé.

## **ARTICLE 15 ARBITRAGE**

- 15.01 Lorsque l'une des parties décide de porter un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser, par écrit, l'autre partie dans les délais prévus à l'article 14.03 c) en suggérant par la même occasion le nom de trois (3) arbitres pour acceptation ou refus. L'autre partie doit donner sa réponse dans les trente (30) jours en indiquant son acceptation de l'un des arbitres ou en suggérant d'autres noms.
- 15.02 Une fois l'arbitre choisi en vertu de l'article 15.01 ou de sa nomination en vertu de l'article 15.03, la partie qui porte le grief à l'arbitrage devra, dans les trente (30) jours, mandater l'arbitre choisi et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.
- 15.03 À défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre, le syndicat ou l'employeur peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 15.04 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective, compte tenu des faits ayant donné naissance auxdits griefs. En conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective, pas plus qu'il ne peut rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la présente convention collective.
- 15.05 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler en y substituant la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 15.06 À l'occasion d'un arbitrage de grief, un (1) représentant syndical et la personne salariée concernée sont libérés avec traitement pour assister à l'audition du grief en arbitrage conformément à l'article 10.06 a). Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule des personnes salariées plaignantes.
- 15.07 Les témoins à l'emploi de l'employeur sont également libérés de leur travail avec traitement, pour le temps jugé nécessaire par le tribunal, lors d'un arbitrage de grief, et doivent reprendre le travail dès que possible.
- 15.08 Sous réserve des articles 15.06 et 15.07, chaque partie acquitte les dépenses et traitement de ses témoins.



- 15.09 L'arbitre doit tenir la première journée d'audition dans les soixante (60) jours suivant la date à laquelle le grief lui a été référé. Il a un délai de trente (30) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision écrite et motivée à moins qu'à sa demande, ledit délai ne soit prolongé par les parties.
- 15.10 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que les personnes salariées concernées et doit être exécutée dans les plus brefs délais. Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions sont partagés en parts égales et payés par les parties.
- 15.11 Dans le cas de congédiement et de rétrogradation, les parties conviennent de faire procéder à l'audition de ce grief avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.

## **ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 16.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire prévue à l'article 16.02 est avisée par écrit de cette mesure et de ses motifs, au plus tard trente (30) jours après l'événement ou de la connaissance par l'employeur de l'événement motivant telle mesure. Copie de cet avis écrit est envoyée au syndicat par l'employeur dans les deux (2) jours ouvrables de sa remise à la personne salariée.

Les délais et la procédure prévus à l'alinéa précédent sont de rigueur. Toutefois, le fait de ne pas avoir pris de mesure disciplinaire en raison de l'alinéa qui précède ne peut être considéré comme une acceptation de cette situation de la part de l'employeur et ne peut être invoqué à titre de précédent.

Si l'employeur convoque une personne salariée pour discuter de tout sujet de nature disciplinaire ou pour lui remettre l'avis mentionné au présent article, il doit indiquer à la personne salariée le but de la rencontre, et ce, avant ladite rencontre. La personne salariée a droit de se faire accompagner d'un représentant syndical si elle le désire.

- 16.02 Les réprimandes écrites ou avertissements écrits, suspensions ou congédiements peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 16.03 L'employeur doit informer la personne salariée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction.

Seuls les motifs inscrits sur l'avis de mesure disciplinaire peuvent être invoqués contre la personne salariée lors d'un arbitrage.

- 16.04 Aucune réprimande, écrite au dossier d'une personne salariée, ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée du dossier personnel ainsi que tous les documents s'y référant. Aucune suspension d'une semaine ou moins ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie pendant une période de vingt-quatre (24) mois d'une autre suspension. De plus, telle suspension d'une semaine ou moins est retirée du dossier personnel ainsi que tous les documents s'y référant.
- 16.05 L'employeur verse, au dossier personnel de la personne salariée, copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire. Par contre, toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier personnel de la personne



salariée ainsi que tous les documents s'y référant.

- 16.06 Une personne salariée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction des ressources humaines et de l'innovation.

Si un grief est soumis à l'arbitrage, une personne salariée peut obtenir copie de tel dossier.

La personne salariée peut également consulter son dossier si elle est sur place, et ce, en présence du directeur des ressources humaines et de l'innovation ou de son représentant désigné à cette fin. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de son représentant syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'une personne salariée dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à la personne salariée, dans les quinze (15) jours de sa demande.

#### MESURES ADMINISTRATIVES

- 16.07 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement une personne salariée de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le gestionnaire immédiat ou toute autre personne en autorité peut la relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

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

- 16.08 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne salariée dans un délai de deux (2) jours ouvrables de son relevé provisoire. La personne salariée continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 16.07 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement. Pendant la durée de son relevé provisoire, la personne salariée peut être utilisée à d'autres attributions en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- 16.09 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, une personne salariée ne peut pas être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours.

#### RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

- 16.10 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une personne salariée se voit attribuer, à sa demande, un classement de niveau égal ou inférieur.
- 16.11 Lorsqu'une personne salariée ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son titre d'emploi, elle peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle :
- a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance-salaire ;



b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-salaire.

La personne salariée peut notamment demander sa réorientation professionnelle en application des dispositions sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévus à l'article 37. Dans sa demande, la personne salariée doit indiquer le titre d'emploi qu'elle envisage.

16.12 Si l'emploi de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout emploi vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de cet emploi. Dans un tel cas, ce poste n'est pas affiché.

16.13 Le taux de traitement de la personne salariée, dans ce cas, ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne salariée avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour cet emploi.

16.14 Aux fins de l'application de l'article 16.12, la personne salariée doit subir un examen médical. Cet examen doit :

a) être fait par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande de la personne salariée ;

b) attester que l'état de santé de la personne salariée permet à celle-ci d'accomplir les tâches de son nouveau titre d'emploi.

16.15 Lorsqu'une personne salariée ne peut plus exercer les tâches de son emploi à la suite de la perte d'un droit et résultant d'une cause autre que l'invalidité, l'employeur accorde à telle personne salariée une affectation temporaire ou un poste normalement dévolu à une personne salariée occasionnelle s'il y en a de disponible. Dans ce cas, la personne salariée doit répondre aux exigences normales de l'emploi et reçoit le traitement prévu pour tel emploi. À défaut de se voir accorder une telle affectation ou tel poste, la personne salariée est réputée avoir été mise à pied, et son nom est inscrit sur la liste de rappel pendant la période prévue à l'article 22.07. Pendant cette période, la personne salariée reprend son emploi dès qu'elle recouvre le droit dont elle avait été déchu.

16.16 La rétrogradation est une mesure par laquelle une personne salariée se voit attribuer un titre d'emploi de niveau inférieur. La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut, en conséquence, être utilisée comme sanction à une personne salariée dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

16.17 L'employeur peut rétrograder la personne salariée lorsque celle-ci ne peut plus accomplir les attributions de son emploi pour cause :

a) soit d'invalidité, sous réserve des dispositions prévues à l'article 36.

b) soit pour cause d'incompétence, soit pour cause de la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, l'employeur doit prévenir la personne salariée, par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision ainsi que le nouvel emploi envisagé par l'employeur.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 16.16 à 16.19. La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu ne peut être invoqué devant l'arbitre si la personne salariée a formulé son grief dans le délai imparti.

16.18 La personne salariée qui est en désaccord avec la décision de l'employeur peut, dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis de l'employeur, recourir à la procédure de règlement des



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

Si la personne salariée exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Dans un tel cas, l'employeur maintient le traitement de la personne salariée jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue. Si l'arbitre annule la décision rendue, l'employeur retire du dossier personnel de la personne salariée la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir la rétrogradation.

Les parties conviennent de faire procéder à l'audition de ce grief avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage à l'exception d'un grief de congédiement.

16.19 Le taux de traitement de la personne salariée est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne salariée avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour le nouveau titre d'emploi auquel elle est rétrogradée ;
- b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend la personne salariée inhabile à exercer les attributions de son emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau titre d'emploi de la personne salariée.

## **ARTICLE 17 APPLICATION DU PLAND'ÉVALUATION**

17.01 L'employeur se réserve le droit de créer, de modifier ou d'abolir toute fonction.

17.02 Les parties conviennent de maintenir en place le plan d'évaluation développé et utilisé à l'occasion de l'unification des programmes généraux d'équité salariale. Il est entendu que ce plan sera utilisé pour l'évaluation de tout nouvel emploi ou pour toute modification significative des responsabilités d'un emploi existant.

17.03 L'employeur doit définir le contenu de la fonction selon le travail que la personne salariée est tenue d'accomplir.

17.04 Lorsqu'un nouveau titre d'emploi est créé, l'employeur et le syndicat doivent procéder, conjointement à son évaluation en vue de déterminer son niveau de rémunération. A défaut d'entente, l'employeur fixe le niveau de rémunération parmi ceux existants.

17.05 Lorsque l'employeur modifie ou crée une fonction, il fournit une copie de la description de cette fonction aux membres de la partie syndicale du comité conjoint d'évaluation et, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivants, les parties se transmettent simultanément leur évaluation de cette fonction.

17.06 Lorsque l'employeur affiche une fonction correspondant à une fonction modifiée ou nouvellement créée sans qu'il y ait eu entente préalable au comité conjoint d'évaluation, il doit inscrire la mention « non officiel » sur l'avis d'affichage en ce qui a trait au taux de traitement.

Les parties conviennent, qu'à la date de signature de la présente convention collective, tous les emplois existants sont rangés au sein de la structure salariale et les résultats de ce rangement apparaissent à l'Annexe « A-1 » et que ce rangement est respectueux des obligations conférées à l'employeur et au syndicat en vertu de l'article 76.1 de la Loi sur l'équité salariale.

17.07 Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée de telle sorte que ses tâches ne correspondent plus à celles établies dans la description de la fonction, elle peut soumettre une demande de révision de sa description et/ou de son évaluation de fonction au



- comité conjoint d'évaluation par l'entremise de la partie syndicale dudit comité. Copie de cette demande est remise au gestionnaire immédiat.
- 17.08 Les parties conviennent de maintenir un (1) comité conjoint d'évaluation composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants des personnes salariées.
- 17.09 À la demande de l'une des parties, une réunion du comité conjoint doit se tenir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.
- 17.10 Toute entente entre les parties est finale et exécutoire. L'employeur fournit au syndicat une copie de la description de fonction et de l'évaluation finale.
- 17.11 À chaque rencontre du comité conjoint d'évaluation, l'employeur rédige et fait parvenir au syndicat, pour acceptation, un procès-verbal qui fait foi des discussions.
- 17.12 Lors de réévaluation d'une fonction à une classe supérieure, la personne salariée reçoit le traitement correspondant à cette classe supérieure et établi selon les modalités de l'article 39.12.
- 17.13 Lors de réévaluation d'une fonction à une classe inférieure, la personne salariée ne subit pas de baisse de traitement. De plus, la personne salariée bénéficie des dispositions prévues aux articles 39.04 et 39.05, concernant les personnes salariées « hors échelle ».
- 17.14 La mise en vigueur du traitement prévu en 17.12 est fixée :
1. soit à la date de l'envoi de la description et/ou de l'évaluation par l'employeur au syndicat ;
  2. soit à la date du dépôt d'une demande de révision en vertu de l'article 17.07.
- Il est entendu que, en aucun cas, la date effective de mise en vigueur du nouveau traitement ne peut être antérieure à l'exercice par la personne salariée des tâches prévues à une fonction de classe supérieure. De plus, les parties conviennent que seuls les changements subséquents à l'évaluation de tous les emplois prévue à l'article 17.06 donneront droit à une réévaluation au sens de l'article 17.07.
- Le versement salarial d'un ajustement résultant de la réévaluation prévue en 17.12 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente au comité conjoint d'évaluation ou la décision arbitrale concernant cette fonction.
- 17.15 À défaut d'entente au comité conjoint, l'employeur fait parvenir par écrit sa position finale au syndicat dans les dix (10) jours suivant la réunion du comité conjoint d'évaluation.
- 17.16 Malgré toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description de fonction et/ou aux résultats de l'évaluation est référé par le syndicat à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réception par écrit de la position finale de l'employeur. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou l'évaluation, et des redressements désirés, avec copie de ceci à l'employeur.
- 17.17 Les mécanismes décrits aux articles 15.01 à 15.03 inclusivement sont applicables aux fins de désignation de l'arbitre.
- 17.18 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que la personne salariée l'accomplisse ou demeure tenue de l'accomplir à la demande de l'employeur, l'arbitre aura mandat pour ordonner à l'employeur d'inclure cet élément dans la description.
- 17.19 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation ou qui modifient la détermination des classes salariales et les taux de traitement correspondants. La décision est finale et lie les parties.



- 17.20 Les honoraires et dépenses de l'arbitre ainsi que les traitements et dépenses du plaignant, des témoins et du représentant syndical au moment de l'arbitrage sont défrayés conformément à l'article 15 de la présente convention collective.
- 17.21 Les délais prévus au présent article sont de rigueur ; ils pourront cependant être modifiés avec le consentement écrit des deux parties.

## **ARTICLE 18 ANCIENNETÉ - SERVICE**

### **ACQUISITION**

- 18.01 a) Le service d'une personne salariée régulière s'exprime en années et en jours, sous réserve des articles 18.02 et 18.03, et le calcul débute rétroactivement à compter de la date du premier jour de la période réussie de probation.
- b) L'ancienneté d'une personne salariée à temps partiel se calcule en fonction des jours travaillés par rapport aux jours prévus pour une personne salariée à temps complet. Ainsi, pour fins d'ancienneté, une (1) journée complète de travail égale 1,4 jour de calendrier.
- c) Nonobstant l'alinéa a), lorsqu'une personne salariée occasionnelle devient une personne salariée régulière, toute la durée de service accumulé comme personne salariée occasionnelle à temps complet ou à temps partiel, s'il n'y a pas eu d'interruption de service, s'ajoute à son service à la fin de sa période de probation.

### **ACCUMULATION**

- 18.02 Le service d'une personne salariée régulière s'accumule dans les cas suivants :
- a) au cours de tout congé et de toute absence avec solde accordé ou autorisé en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ;
- b) au cours d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation étant entendu que l'affectation temporaire prendra fin dès que la personne salariée visée aura été nommée officiellement dans l'emploi en question ;
- c) au cours d'une absence pour invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- d) au cours des deux (2) premières années d'absence, suite à une invalidité au sens de l'article 36 concernant les régimes d'assurance-vie, d'assurance maladie et d'assurance-salaire ;
- e) congés pour activités syndicales dans les limites prévues à la convention collective ;
- f) congés de maternité ou autres congés parentaux ou leurs prolongations tels que prévus à la convention collective ;
- g) congés d'études tels que prévus à la convention collective ;
- h) pendant un congé non rémunéré autorisé par l'employeur d'une durée n'excédant pas douze (12) mois, ou une suspension d'une durée maximale de un (1) mois.

### **MAINTIEN**

- 18.03 La personne salariée régulière visée à l'article 18.01 maintient, mais n'accumule pas de service dans les cas suivants :



- a) pour la partie d'une absence pour maladie ou pour un accident qui excède la période de deux (2) ans prévue au paragraphe 18.02 d) ;
- b) au cours d'une mise à pied d'au plus trente-six (36) mois pour la personne salariée bénéficiant du régime de rappel au travail.

## PERTE

18.04 La personne salariée régulière visée à l'article 18.01 perd son service et rompt son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) lors du départ volontaire de la personne salariée ;
- b) à la suite d'un congédiement pour cause juste ;
- c) à la suite d'une mise à pied de plus de trente-six (36) mois de la personne salariée visée à l'article 22.07 ;
- d) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne salariée à la suite d'une invalidité au sens de l'article 36 concernant les régimes d'assurance-vie, maladie et assurance-salaire après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, dans l'éventualité d'un retour au travail de la personne salariée dans un délai raisonnable, celle-ci verrait sa période prolongée d'autant, en autant qu'elle soit effectivement apte à reprendre le travail ;
- e) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne salariée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles après une période d'absence de plus de deux (2) ans ou de deux ans et demi si participation à un programme de réadaptation établi par la CNESST ;
- f) à la suite d'un congédiement administratif pour des motifs autres que ceux mentionnés aux sous-paragraphe d) et e).

18.05 À moins d'une disposition contraire dans la convention collective, la personne salariée régulière, en congé partiel sans traitement, accumule le service au prorata du temps effectivement travaillé.

18.06 Une personne qui est déjà au service de l'employeur mais qui provient de l'extérieur de l'unité d'accréditation et qui accède à un emploi régi par la présente convention collective bénéficie, dès la fin de sa période de probation, du service accumulé depuis sa date d'entrée en fonction chez l'employeur. Cette reconnaissance est cependant conditionnelle au respect, lors de cette nomination, du processus de dotation prévu aux présentes. Cette reconnaissance est également conditionnelle à l'existence d'une réciprocité d'applications identiques de la part des autres associations accréditées chez l'employeur.

18.07 Si, à la suite de l'application des dispositions de la convention collective, une égalité dans le service survient, la priorité est établie par tirage au sort pour briser l'égalité seulement.

## ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

19.01 L'employeur est responsable de la dotation de ses emplois et s'efforce dans son processus de dotation de respecter les principes suivants :

- a) utiliser de façon optimale les ressources humaines ;
- b) prendre des moyens pour intégrer rapidement les personnes salariées dans leur emploi ;



- c) permettre aux personnes salariées de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

L'employeur doit utiliser des processus de sélection équitables, transparents et exempts de discrimination.

19.02 L'employeur met en place des mécanismes permettant aux personnes salariées de manifester leur désir d'occuper un autre emploi et d'être informées des emplois qu'il désire combler.

19.03 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi vacant ou nouvellement créé, il choisit une personne salariée répondant aux exigences de l'emploi, selon la séquence suivante :

- a) Affecter, sur une base volontaire, une personne salariée dans la même classe salariale qui autrement serait mis à pied ou qui empêcherait une autre personne salariée du même titre d'emploi d'être mise à pied ;
- b) parmi les personnes salariées régulières ;
- c) parmi les personnes salariées qui sont sur la liste de rappel prioritaire prévue à l'article 22.04 ;
- d) toute autre personne, au choix de l'employeur.

19.04 Dans tous les cas, la personne salariée choisie doit répondre aux exigences normales de l'emploi.

Dans le cas où plus d'une personne salariée, parmi celles qui ont posé leur candidature, répondent aux exigences normales de l'emploi, celle possédant le plus d'années de service doit avoir la priorité.

19.05 Lorsque l'employeur procède à un appel de candidatures dans le cadre de l'article 19.04, l'offre d'emploi doit contenir, notamment, les informations suivantes :

- le titre de l'emploi;
- l'échelle salariale;
- la direction ou le service ou l'unité administrative;
- la région où se situe l'emploi;
- la description sommaire des tâches;
- les exigences normales de l'emploi : la formation académique et le nombre d'années d'expérience pertinente;
- les exigences particulières de l'emploi, s'il y a lieu;
- ainsi que la durée de la période d'inscription qui doit être d'un minimum de sept (7) jours.

Une copie de l'offre d'emploi est acheminée au syndicat ainsi qu'à toutes les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel et ces dernières disposent d'une période de dix (10) jours, après réception de l'avis, pour soumettre leur candidature.

19.06 La personne salariée faisant déjà partie de l'unité d'accréditation qui obtient un emploi vacant ou nouvellement créé a droit à une période de familiarisation de trente (30) jours réellement travaillés à son nouveau poste.

Pendant la période de familiarisation prévue au paragraphe précédent, la personne salariée peut décider de retourner à son ancien poste ; de même, l'employeur peut retourner la personne



salariée à son ancien poste si elle ne satisfait pas aux exigences du poste, le tout sujet à la procédure de grief et d'arbitrage. Advenant que la période de familiarisation est non concluante, la personne salariée réintègre son ancien poste aux conditions de ce poste.

Si l'employeur justifie le besoin d'évaluer davantage la personne salariée régulière avant la fin de la période de familiarisation, celle-ci pourra être prolongée après entente écrite entre l'employeur, la personne salariée régulière et le syndicat.

- 19.07 Une personne salariée qui a posé sa candidature et la retire ne subit de ce fait aucun préjudice.
- 19.08 Si la personne salariée retourne ou est retournée sur son ancien poste, l'employeur nomme conformément à l'article 19.04 le candidat suivant qui satisfait aux exigences normales du poste. Si aucun autre candidat ne satisfait aux exigences normales du poste, l'employeur décide de la façon dont le poste doit être comblé.
- 19.09 Les parties conviennent qu'aux fins d'admissibilité à un emploi, deux (2) années d'expérience pertinente additionnelle équivalent à une année de scolarité.

#### AFFECTATION DE PERSONNEL

- 19.10 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, il doit l'accorder, avant affichage, prioritairement aux personnes salariées régulières qui sont déclarées incapables de remplir leur poste pour raison de santé ou d'incapacité physique ou mentale à accomplir leur travail et dont le taux de salaire est égal ou inférieur au poste à combler, tel que prévu aux articles 16.10 et suivantes.

#### AFFECTATION TEMPORAIRE

- 19.11 Sont considérés comme des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, au sens de la présente convention collective, ceux dont les titulaires bénéficient des conditions de travail suivantes :
- a) de maladie ou d'accident ;
  - b) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ;
  - c) d'absences autorisées ;
  - d) des congés parentaux ;
  - e) d'absences pour activités syndicales ;
  - f) d'affectations temporaires ;
  - g) d'une période de familiarisation ;
  - h) des dispositions de l'article 16.15 de la présente convention collective.
- 19.12 On entend par affectation temporaire le fait, pour l'employeur, de confier à une personne salariée :
- 1. Un poste temporairement dépourvu de titulaire pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables, laquelle période étant connue dès le début de l'absence du titulaire du poste ;
  - 2. Un surcroît temporaire de plus de trois (3) mois ;



3. Un projet spécifique de plus de trois (3) mois.

Les affectations temporaires sont offertes de la façon suivante :

- a) parmi les personnes salariées régulières de l'unité administrative et de la région de l'affectation temporaire pour qui cette affectation constitue une promotion et qui satisfont aux exigences normales de l'emploi ;
- b) parmi les personnes salariées qui sont sur la liste de rappel prioritaire prévue à l'article 22.04, l'offre étant faite à la personne salariée ayant le plus de service et qui satisfait aux exigences normales de l'emploi.

19.13 L'employeur n'a pas l'obligation d'offrir plus d'une affectation temporaire en vertu d'une des occasions décrite à l'article 19.12.

Le traitement d'une personne salariée régulière ne peut être diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par l'employeur.

19.14 La personne salariée qui occupe temporairement, suite à l'application de l'article 19.13, un poste qui constituerait pour elle une promotion si elle y avait été affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse une telle affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions de rémunération et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

#### REPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION PROVISOIRE

19.15 Une personne salariée peut être appelée par l'employeur sur une base volontaire:

- a) soit à remplacer temporairement un supérieur (personnel d'encadrement) ;
- b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi de niveau supérieur hors de l'unité d'accréditation.

19.16 La personne salariée, désignée selon l'article 19.15 doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne salariée ainsi désignée ne peut agir, auprès des personnes salariées, comme personne représentant l'employeur dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation des personnes salariées, dans l'imposition de mesures disciplinaires et dans les cas de rétrogradation et de congédiement administratif au sens de la section concernant les mesures administratives.

#### ARTICLE 20 CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES

20.01 La présente convention collective s'applique aux personnes salariées occasionnelles dans la mesure où elle est applicable, à l'exception des articles suivants :

- |    |  |
|----|--|
| 19 | Mouvements de personnel  |
| 21 | Changements administratifs, techniques, technologiques et déplacement d'unité administrative |



- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 22                    | Priorité et sécurité d'emploi  |
| 24                    | Formation professionnelle  |
| 29                    | Absence sans traitement  |
| 30                    | Charges publiques et services communautaires   |
| 33                    | Jours fériés et chômés à l'exception de la Fête nationale du Québec  |
| 34                    | Congés sociaux   |
| 35                    | Droits parentaux   |
|                       | Les dispositions de l'article 35 – Droits parentaux – s'appliquant aux personnes salariées occasionnelles, et ce, uniquement pour les périodes où elles sont effectivement au travail. |
| 36                    | Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire  |
| 43                    | Frais de déménagement  |
| 45                    | Congé sans traitement à traitement différé   |
| Lettre d'entente no 2 | Lettre d'entente relative à l'application de la convention collective aux personnes salariées à temps partiel  |
- 20.02 En compensation des bénéficiaires marginaux, le traitement de base des personnes salariées occasionnelles est majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %). Aux fins de payer le surtemps, le traitement régulier de la personne salariée ne doit pas être majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %).
- 20.03 Les personnes salariées occasionnelles ont droit à une majoration de leur traitement de base à titre d'indemnité afférente au congé annuel et les parties conviennent que cette indemnité est versée à chaque paie, et ce, conformément à l'article 75 de la Loi sur les normes du travail.
- Cette majoration est équivalente au ratio de vacances prévu à l'article 32.

## **ARTICLE 21 CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET DÉPLACEMENT D'UNITÉ ADMINISTRATIVE**

- 21.01 Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements administratifs, techniques et/ou technologiques, du déplacement d'une unité administrative sur les personnes salariées et sur leurs conditions de travail. Les deux (2) parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques.
- 21.02 Aux fins du présent article :
- a) les changements administratifs et/ou les changements techniques et/ou 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 ainsi que tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle une ou plusieurs personnes salariées dans leur fonction;
  - b) le déplacement d'une unité administrative signifie la relocalisation de son personnel ou d'une partie de celui-ci de même que la relocalisation des ressources matérielles nécessaires à l'exercice de ses fonctions à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres.
- 21.03 Lors de situations définies à l'article 21.02, l'employeur avise le syndicat du projet qu'il entend



réaliser et des répercussions prévisibles sur les personnes salariées.

Cet avis doit être fourni au syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant l'événement, sauf dans le cas de déplacement d'unité administrative où l'avis doit être de cent quatre-vingts (180) jours.

21.04 L'avis mentionné à l'article 21.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur:

- a) le genre de changement ;
- b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement ;
- c) le nombre de personnes salariées qui risquent d'être touchées par le changement ainsi que leur fonction et lieu de travail ;
- d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des personnes salariées touchées ;
- e) la formation que l'employeur se propose de donner ;
- f) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les personnes salariées.

21.05 Le comité de relations de travail peut être saisi de tout litige concernant l'application du présent article.

Les parties rendent également disponible toute information pertinente afin que ledit 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 l'article 21.03, les parties discutent au comité des relations de travail des mesures à prendre pour permettre à la personne salariée ou aux personnes salariées visées 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.

21.06 Advenant que l'emploi d'une personne salariée soit aboli dans une unité administrative à la suite d'un des événements prévu à l'article 21.02, l'employeur transmet aux personnes salariées concernées un préavis de deux (2) mois de la date effective de l'abolition de leur poste et les dispositions prévues à l'article 22 s'appliquent. S'il y a plusieurs personnes salariées dans l'unité administrative ayant le même titre d'emploi, le poste aboli est celui détenu par la personne salariée ayant le moins de service.

21.07 Lorsqu'une partie uniquement des personnes salariées d'une unité administrative est touchée par de la formation et recyclage ou par un déplacement administratif, l'employeur, dans la détermination des personnes salariées visées, procède sur la base volontaire en accordant la priorité à la personne salariée qui a le plus de service.

Subordonné aux dispositions prévues en 21.08, à défaut d'atteindre un nombre suffisant de personnes salariées, les personnes salariées visées sont celles qui ont le moins de service possédant les exigences normales.

21.08 Dans le cas d'un déplacement d'une unité administrative, l'employeur transmet aux personnes salariées visées un préavis de quatre (4) mois de la date effective du déplacement et la personne salariée visée qui refuse d'être déplacée au nouveau port d'attache en informe le directeur des ressources humaines et de l'innovation, par courrier recommandé, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu au présent alinéa.

La personne salariée qui n'a pas signifié son refus selon l'alinéa ci-haut sera relocalisée à son nouveau port d'attache.



Les dispositions de l'article 22 s'appliquent à la personne salariée visée par le premier alinéa du présent article.

L'employeur peut décider de faire effectuer un stage au nouveau port d'attache à la personne salariée qui refuse d'être déplacée, pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage doit être la plus courte possible et ne peut excéder un (1) an. Dans ce cas, la personne salariée est en changement temporaire de port d'attache et a droit aux indemnités relatives aux frais de voyage et de changement temporaire de port d'attache. Aux fins du présent article, la personne salariée en changement temporaire de port d'attache conserve le port d'attache qu'elle avait au moment où elle a reçu l'avis prévu au premier alinéa du présent article.

Au retour de la personne salariée visée par l'alinéa précédent, elle bénéficie des dispositions de l'article 22.

- 21.09 La personne salariée à qui est attribuée une fonction de niveau inférieur suite à l'un des événements prévus au présent article voit son traitement déterminé selon les dispositions de l'article 22.01b)

## **ARTICLE 22 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **22.01 PRIORITÉ D'EMPLOI**

Toute personne salariée régulière, dont le poste est aboli, a le droit de déplacer une autre personne salariée ayant le moins de service conformément à la procédure qui suit et elle dispose d'un délai d'un mois pour exprimer l'option qu'elle privilégie. Si l'abolition du poste résulte de l'application de l'article 21, le délai est comptabilisé à la suite de la réception du préavis mentionné à l'article 21.06 :

- a) cette personne salariée régulière déplace la personne salariée d'un même titre d'emploi ayant le moins de service dans sa région ;
- b) à défaut, la personne salariée ainsi visée déplace la personne salariée régulière ayant le moins de service parmi tous les autres titres d'emploi comportant un taux de traitement maximal, égal ou inférieur, pourvu qu'elle possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales des tâches du poste et qu'elle ait plus de service que la personne salariée qu'elle déplace. Lorsqu'elle déplace dans un titre d'emploi comportant un taux de traitement inférieur, la personne salariée conserve son traitement. Si ce traitement est plus élevé que le maximum de la nouvelle classe de rémunération, alors la personne salariée est considérée hors échelle. Nonobstant ce qui précède, si la personne salariée avait, parmi les choix disponibles dans son port d'attache, la possibilité d'occuper un poste de même classe salariale qu'elle mais qu'elle a choisi d'occuper un poste de classe salariale inférieur, elle conserve son traitement sans toutefois que celui-ci ne puisse excéder le maximum de la nouvelle classe salariale, auquel cas elle se verra attribuer le maximum de la nouvelle classe salariale ;
- c) si la personne salariée ne peut pas ou ne désire pas déplacer, conformément à la procédure ci-haut décrite, elle est alors mise à pied. Le cas échéant, elle a alors droit aux bénéfices visés à l'article 22.03 ;
- d) la ou les personnes salariées déplacées ont droit aux dispositions du présent article.

- 22.02 Dans les cas de déplacement prévus à l'article 22.01, l'employeur accorde à la personne salariée qui a exercé un déplacement une période de familiarisation de vingt (20) jours travaillés. Au terme de la période de familiarisation, si le résultat de l'évaluation de la personne salariée s'avérait négatif, la personne salariée est alors mise à pied. Le cas échéant, elle a droit aux bénéfices



visés à l'article 22.03.

- 22.03 La personne salariée régulière mise à pied à la suite de l'application des dispositions de l'article 22.01 doit, avant la fin prévue de son emploi, faire part à l'employeur de son choix parmi les possibilités suivantes :
- démissionner et bénéficier d'une indemnité équivalente à un (1) mois de traitement par année de service avec un maximum de douze (12) mois ;
  - être mise à pied et ainsi inscrite sur une liste de rappel prioritaire, par ordre de service, pour une période de trois (3) ans.
- 22.04 LISTE DE RAPPEL - Une liste de rappel est constituée par titre d'emploi et classe salariale pour les personnes salariées ayant choisi l'option b) de l'article 22.03. Aux fins de l'application de l'étape c) de la séquence de comblement prévue à l'article 19.03, les personnes salariées sur liste de rappel sont rappelées dans l'ordre suivant :
- la personne salariée du même titre d'emploi, en commençant par celle ayant le plus de service et ainsi de suite ;
  - la personne salariée d'un autre titre d'emploi et de classe salariale égale ou supérieure, en commençant par celle ayant le plus de service et ainsi de suite. Cependant, dans tous les cas, la personne salariée doit répondre aux exigences normales de l'emploi.
- 22.05 Les parties conviennent que les surcroîts de travail et les projets spécifiques sont offerts en priorité aux personnes salariées de la liste de rappel avant l'embauche d'une personne salariée occasionnelle ; l'offre de travail étant faite à la personne salariée ayant le plus de service et qui satisfait aux exigences du poste.
- 22.06 Les 30 avril et 30 octobre de chaque année, l'employeur transmet une copie de la liste de rappel au syndicat. Cette liste comprend le nom, la date d'inscription, le titre d'emploi, le service ainsi que la classe salariale de chaque personne salariée.
- 22.07 Une personne salariée ayant un droit de rappel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :
- après trente-six (36) mois sur la liste de rappel sans avoir été rappelée au travail ;
  - à défaut de se présenter au travail à la suite de l'offre d'un emploi régulier tel que prévu à l'article 19.03 c).

Cependant, une personne salariée n'est pas radiée de la liste de rappel du seul fait qu'elle n'est pas disponible pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, à la condition qu'un avis préalable d'au moins vingt (20) jours soit remis à l'employeur :

- raisons personnelles, pour une période maximale de vingt (20) jours continus par année. Dans le cas d'une hospitalisation non prévue, le délai de préavis peut être moindre ;
- état relié à la maternité ou autres congés parentaux, pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines incluant la semaine de l'accouchement.

## **ARTICLE 23 SOUS-TRAITANCE**

- 23.01 L'employeur convient d'utiliser les ressources internes de manière optimale et de favoriser le maintien et le développement de l'expertise à l'interne.
- 23.02 Malgré l'article précédent, l'employeur pourra faire appel à des ressources externes, pour une durée déterminée, dans les cas suivants :
- la situation présente un caractère d'urgence ;



- les ressources internes ne peuvent exécuter le travail dans le délai requis ;
- les ressources internes n'ont pas l'expertise requise ;
- les ressources internes seraient en conflit d'intérêt.

Dans tous les cas, le recours à des ressources externes ne peut entraîner la mise à pied d'une personne salariée régulière. Toute contravention de la présente disposition par l'employeur peut faire l'objet d'un grief, et, dans ce cas, le fardeau de la preuve lui appartient.

- 23.03 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des personnes salariées peuvent être affectées par cette décision, il informe le comité de relations de travail, dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou s'il n'y a pas d'appel d'offres avant que l'employeur ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité de relations de travail peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.
- 23.04 Lorsqu'à la suite de la consultation prévue à l'article 23.03, ou dans les cas d'urgence ou de force majeure, l'employeur confie des activités à un tiers qui affectent des personnes salariées, il transmet au comité des relations de travail une copie du contrat de sous-traitance attribué, sous réserve de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.
- 23.05 Une personne salariée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

## ARTICLE 24 FORMATION PROFESSIONNELLE

- 24.01 Les parties conviennent 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 personnes salariées dans leurs tâches actuelles ou éventuelles chez l'employeur et elles s'engagent à collaborer à cet effet.
- 24.02 Les parties conviennent de se rencontrer au sein du Comité de relations de travail pour toute question relative à la formation professionnelle.
- 24.03 Dans ce cadre, le Comité de relations de travail a pour tâche d'étudier et de recommander des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des personnes salariées ou à recycler les personnes salariées incapables de remplir leur emploi pour raison de santé ou d'incapacité physique ainsi que celles visées à l'article 21.
- L'employeur prévoit à son budget les sommes nécessaires pour réaliser ses programmes. L'employeur consacre pour chacune des années financières une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par personne salariée pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes salariées en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein de l'organisation.
- L'employeur transmet annuellement au syndicat, dans les 90 jours suivant la fin de l'année financière, le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement.
- 24.04 L'employeur affiche les programmes disponibles et les règles de procédure concernant l'accessibilité auxdits programmes.



24.05 La personne salariée, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, se voit rembourser les frais d'inscription, les frais de scolarité et les frais généraux encourus auprès d'un établissement d'enseignement reconnu.

Ces dépenses doivent avoir été engagées pour une formation reliée aux champs d'activités de la personne salariée.

Le remboursement sera effectué par l'employeur à l'intérieur d'un délai raisonnable suivant la réception du formulaire prescrit à cette fin et d'une preuve de paiement des dépenses de formation.

La personne salariée a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé d'études avec traitement d'une demi-journée (niveau collégial) ou d'une journée (niveau universitaire), au choix de la personne salariée, pour chaque cours d'au moins quarante-cinq (45) heures auquel elle est inscrite.

La personne salariée doit présenter à l'employeur, à l'intérieur d'un délai de deux (2) semaines suivant sa réception, le relevé de notes de chaque cours pour lequel elle a reçu un remboursement des dépenses de formation.

Si le cours n'a pas été réussi, ou s'il a été abandonné, la personne salariée devra rembourser à l'employeur le montant du remboursement reçu. Le cas échéant, si elle a bénéficié du congé d'études avec traitement, ce congé sera également déduit des crédits de vacances.

24.06 Les dispositions pour les frais de déplacement et les frais de voyage des personnes salariées qui suivent un programme de développement des ressources humaines ne doivent pas être inférieures aux conditions prévues à l'article concernant les frais de voyage. Toutefois, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne salariée est remise à l'employeur.

24.07 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, la personne salariée ne peut être affectée à des fonctions inférieures à celles qu'elle exerçait de façon principale et habituelle au moment de son départ.

24.08 La nature des programmes suivis par la personne salariée en vertu du présent article ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de la personne salariée.

## **ARTICLE 25 LANGUE DE TRAVAIL**

25.01 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

25.02 La personne salariée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

25.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des personnes salariées qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française ou toute autre langue requise dans leurs communications orales ou écrites ; ces cours sont aux frais de l'employeur.

## **ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

26.01 Le présent article a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.



En vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir à un niveau élevé la santé, la sécurité et l'hygiène au travail.

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

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

Le syndicat s'engage à promouvoir auprès de ses membres le respect des mesures mises de l'avant pour protéger la santé et la sécurité des personnes et faire en sorte que celles-ci participent à l'identification et l'élimination des risques.

26.03a) L'employeur est responsable de la formation et de l'information des personnes salariées sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

26.03 b) Les moyens et les équipements de protection individuels ou collectifs mis à la disposition des personnes salariées lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doivent diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

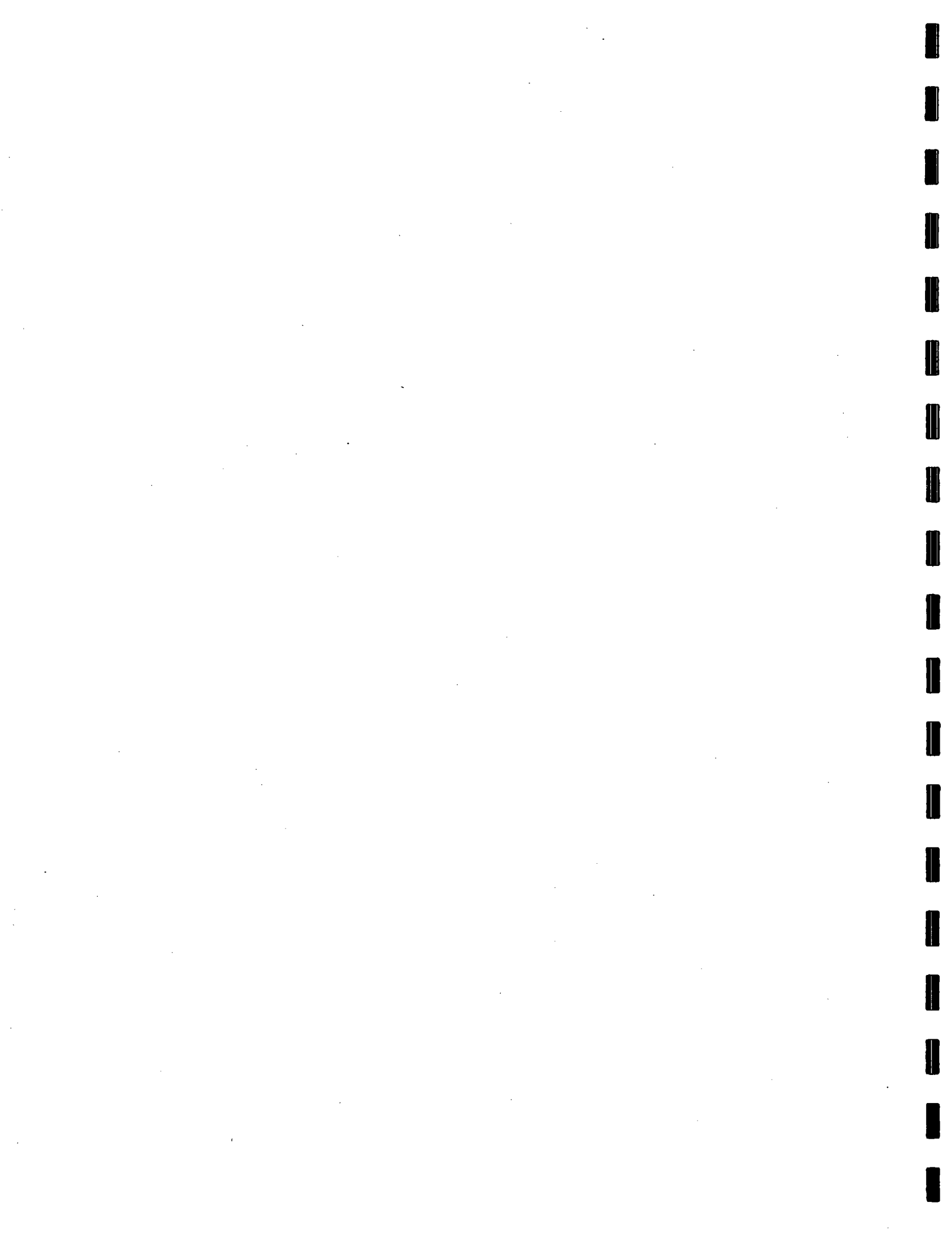
26.04 L'employeur met à la disposition du comité de relations de travail les informations concernant l'identification des risques et les statistiques sur les accidents du travail.

#### 26.05 MANDAT DU COMITÉ

Le Comité de relations de travail a également pour mandat d'étudier et de faire des recommandations à l'employeur sur différents sujets.

Ces sujets peuvent concerner :

- l'identification des risques dans les établissements de l'employeur ;
- le développement et la mise en place d'activités et de moyens pour les contrôler, notamment par des programmes de santé et de prévention, des procédures d'enquête d'accident, ou tout autre moyen choisi par le comité ;
- la formation et l'information des personnes salariées en matière de prévention ;
- le suivi des conditions dangereuses ;
- recevoir et discuter tout dossier réglé ou non réglé ;
- étudier et analyser les problèmes d'hygiène industrielle, de santé, de sécurité et les causes des accidents et recommander les moyens de prévention et les correctifs à apporter ;
- de plus, le comité participe à l'application du programme d'identification et d'évaluation des dangers reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les endroits de travail ;
- tient des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer ;
- reçoit et étudie les rapports d'inspection et en assure le suivi ;
- accomplit toutes autres tâches que l'employeur et le syndicat lui confient en vertu d'une entente.



#### 26.06 ACCIDENT

- a) Le responsable syndical de santé et sécurité est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée, dès que porté à la connaissance de l'employeur.
- b) Le représentant syndical peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement après avoir avisé son gestionnaire immédiat pour accompagner l'inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites suite à l'exercice d'un droit de refus ou suite à la formulation d'une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail.

#### 26.07 DROIT DE REFUS

- a) Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- b) Une personne salariée ne peut cependant refuser d'exécuter un travail si tel refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- c) Un tel refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail.
- d) La personne salariée qui exerce un droit de refus doit en informer son gestionnaire immédiat.
- e) L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée qui a exercé un droit que lui reconnaît le présent article.

26.08 Le représentant syndical est réputé être au travail lorsqu'il assiste une personne salariée qui exerce un recours prévu à la présente convention collective ou à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail.

### ARTICLE 27 STATIONNEMENT

27.01 Les parties conviennent que, dans l'éventualité où l'employeur décidait après la signature de la présente convention collective de subventionner le stationnement de personnes salariées syndiquées au port d'attache, à l'exclusion des situations prévues à l'article 27.02, ce bénéfice sera également attribué aux personnes salariées.

27.02 L'employeur fournit gratuitement un espace de stationnement aux personnes salariées à qui l'employeur exige l'usage de leur voiture personnelle pour le travail.



## ARTICLE 28 HEURES DE TRAVAIL

28.01 Chaque personne salariée et régulière dont la semaine régulière de travail est à temps complet est assurée d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures trente (8 h 30) et seize heures trente (16 h 30), à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus deux (2) heures.

### HORAIRE VARIABLE

#### 28.02 DÉFINITION

L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel la personne salariée choisit elle-même le début et la fin de sa journée de travail, tout en respectant la période prédéterminée de présence obligatoire, les obligations de son unité administrative et la qualité du service à la clientèle. L'horaire variable ne doit donc pas nuire au bon fonctionnement de l'unité administrative et les personnes salariées doivent s'entendre entre elles afin d'assurer la continuité du service entre 8 h 30 et 16 h 30. L'employeur se réserve le droit d'exiger, selon les nécessités du service, la présence au travail d'un nombre minimal de personnes salariées.

#### 28.03 RECOURS

Si l'employeur met fin à l'horaire variable parce que ledit horaire nuit à l'efficacité du service, le syndicat peut porter l'affaire en arbitrage directement conformément aux dispositions de l'article 15, à la condition d'en aviser l'employeur par écrit dans les sept (7) jours de la décision de l'employeur à l'effet de ne pas accorder ou de retirer l'horaire variable. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

#### 28.04 RÈGLES D'APPLICATION

Les règles acceptées par les parties lors de l'application de l'horaire variable contiennent au moins les éléments suivants :

1. Quant aux heures de travail :

- i) une amplitude maximale de 7 h 00 à 18 h 00 ;
- ii) plages fixes : les plages fixes représentant les heures de la journée pendant lesquelles la présence de toutes les personnes salariées est obligatoire ; elles sont de 9 h 30 à 11 h 30 et de 13 h 30 à 15 h 30.

La personne salariée qui doit s'absenter durant ces heures fixes doit, au préalable, obtenir l'autorisation de son gestionnaire immédiat. Les retards et départs hâtifs sont compilés à partir des plages fixes.

- iii) plages mobiles : ce sont les trois périodes de la journée pendant lesquelles les personnes salariées peuvent choisir leur temps de présence ou d'absence du travail;
  - iv) une pause minimale de trente (30) minutes est obligatoire pour le repas du midi. Cette pause doit être prise entre onze heures trente (11 h 30) et treize heures trente (13 h 30).
2. L'accumulation de crédit horaire est limitée à quatorze (14 h 00) heures par période de référence. Il peut être reporté d'une période de référence à l'autre jusqu'à concurrence de



quatorze (14 h 00) heures à la fin d'une période de référence. Le débit horaire ne doit pas excéder sept (7 h 00) heures à la fin d'une période de référence.

La personne salariée qui utilise son crédit horaire pour s'absenter doit au préalable remplir un permis d'absence et le faire autoriser par son gestionnaire immédiat.

Les crédits ne sont pas monnayables et doivent être obligatoirement repris en temps et peuvent être fractionnés en plusieurs plages horaires d'une durée minimale d'une heure.

De plus, la personne salariée peut substituer une (1) journée de crédit horaire à une (1) journée de vacances, et ce, à l'intérieur d'une période de vacances de cinq (5) jours consécutifs.

3. Le temps de présence au travail de chaque personne salariée est calculé en valeur de sept (7) heures par jour.

La période de référence est la période de contrôle à la suite de laquelle on détermine le solde positif ou négatif des heures effectuées. C'est la durée utilisée pour la gestion des modalités d'application de l'horaire variable. Cette période correspond à un mois civil (du 1<sup>er</sup> jour du mois au dernier jour de ce même mois) au cours duquel une personne salariée travaillant à raison de 35 heures par semaine doit cumuler un nombre total d'heures de travail correspondant au total des jours ouvrables dudit mois, multiplié par sept (7) heures, incluant les jours fériés chômés.

4. L'employeur peut en tout temps établir un ou des moyens techniques qu'il juge approprié en vue de contrôler l'assiduité.

5. Les heures supplémentaires sont effectuées uniquement si elles ont été acceptées par le supérieur immédiat. Elles sont comptabilisées à ce titre :

i) lorsqu'elles sont effectuées en dehors de l'amplitude quotidienne maximale, c'est-à-dire avant 7 h 00 ou après 18 h 00 ;

ii) lorsque le travail doit être exécuté à l'intérieur de l'amplitude maximale, mais uniquement si la personne salarié a effectivement travaillé sa journée normale de travail de sept (7) heures.

28.05 Toute personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.

## **ARTICLE 29 ABSENCE SANS TRAITEMENT**

29.01 Une personne salariée qui désire obtenir un congé sans traitement pour un motif valable et d'une durée maximale de douze (12) mois doit faire une demande écrite à son gestionnaire immédiat au moins soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service. L'employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

La réponse de l'employeur doit être signifiée par écrit à la personne salariée au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la demande de cette dernière.

29.02 Pour chaque période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne salariée a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement pour une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou non. La demande doit être faite, par écrit, au gestionnaire immédiat au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes salariées.

29.03 Après six (6) années de service, la personne salariée a droit, après entente avec l'employeur sur



les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins six (6) ans, à une absence sans traitement dont la durée est au minimum de vingt six (26) semaines et qui ne peut excéder cinquante deux (52) semaines.

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

29.04 Toute personne salariée qui accepte un autre emploi durant un congé sans traitement est présumée avoir remis sa démission à compter de la date de son départ à moins d'une entente écrite préalable avec le directeur des ressources humaines et de l'innovation. Si une personne salariée refuse ou néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé sans traitement, elle perd son emploi et son droit d'ancienneté rétroactivement à son départ.

29.05 Au retour du congé sans traitement, la personne salariée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

29.06 Au cours d'une absence sans traitement de plus de 30 jours, la personne salariée peut continuer à participer au régime d'assurances collectives si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Dans tous les cas, le maintien de la couverture d'assurance maladie, incluant le dentaire, est obligatoire, à moins qu'elle soit assurée autrement et conformément à la Loi.

L'employeur doit faire le calcul du montant qui devra être versé et le fournir à l'avance à la personne salariée avant son départ.

29.07 L'employeur peut accorder un congé sans traitement à une personne salariée pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

29.08 La personne salariée régulière ayant complété sa période de probation, a droit à un congé sans traitement à temps plein ou à temps réduit, pour études. Cette formation doit être reliée aux activités de l'organisation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne salariée. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où la personne salariée fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne salariée qui le désire peut se faire accompagner de son représentant syndical.

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé hebdomadaire. L'employeur peut accorder un tel congé sans traitement à la personne salariée qui n'a pas terminé sa période de probation.

29.09 Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article, la personne salariée peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé. Cependant, la personne salariée ne peut étaler la coupure au-delà du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

## **ARTICLE 30 CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES**

30.01 Sous réserve des dispositions de l'article 30.02, la personne salariée qui est candidate à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration, d'un centre de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un centre d'accueil, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé son gestionnaire immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa



candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour la personne salariée qui agit, lors d'une élection, comme directrice du scrutin, secrétaire du scrutin, assistante du secrétaire du scrutin, scrutatrice, secrétaire du bureau de vote, préposée à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseuse, réviseuse ou secrétaire d'une commission de révision.

- 30.02 La personne salariée qui se présente comme candidate à temps complet à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, député fédéral ou provincial, a droit, après en avoir informé son gestionnaire immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

La personne salariée élue est considérée comme étant en absence sans traitement pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'elle est réélue, elle doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

## **ARTICLE 31 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

- 31.01 La personne salariée, convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 31.02 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement régulier.
- 31.03 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, un jour où elle est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, la personne salariée reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail.
- 31.04 La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, en dehors de ses heures régulières de travail est rémunérée à taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce traitement ne pourra être inférieur à un minimum de quatre (4) heures à temps simple.
- 31.05 La personne salariée appelée à comparaître en Cour conformément aux articles 31.02, 31.03 et 31.04 ci-haut est assujettie aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de voyage.
- 31.06 Une personne salariée qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle elle a droit pour le temps où elle agit comme tel, si telle indemnité est inférieure à son traitement régulier.
- 31.07 Le présent article ne s'applique pas à la personne salariée qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.



## ARTICLE 32 VACANCES ANNUELLES

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

NOMBRE DE JOURS OÙ LA PERSONNE SALARIÉE A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 <sup>ER</sup> AVRIL AU 31 MARS		
Nombre de jours de vacances selon service	Moins de 15 ans (20)	15 ans et plus (25)
0		
0,5	6,2	4,9
1,0	12,4	9,8
1,5	18,6	14,7
2,0	24,8	19,6
2,5	31,0	24,5
3,0	37,2	29,4
3,5	43,4	34,3
4,0	49,6	39,2
4,5	55,8	44,1
5,0	62,0	49,0
5,5	68,2	53,9
6,0	74,4	58,8
6,5	80,6	63,7
7,0	86,8	68,6
7,5	93,0	73,5
8,0	99,2	78,4
8,5	105,4	83,3
9,0	111,6	88,2
9,5	117,8	93,1
10,0	124,0	98,0
10,5	130,2	102,9
11,0	136,4	107,8
11,5	142,6	112,7
12,0	148,8	117,6
12,5	155,0	122,5
13,0	161,2	127,4
13,5	167,4	132,3
14,0	173,6	137,2
14,5	179,8	142,1
15,0	186,0	147,0
15,5	192,2	151,9
16,0	198,4	156,8
16,5	204,6	161,7
17,0	210,8	166,6
17,5	217,0	171,5
18,0	223,2	176,4
18,5	229,4	181,3
19,0	235,6	186,2
19,5	241,8	191,1
20,0	248,6	196,0
20,5		200,9
21,0		205,8
21,5		210,7
22,0		215,6



22,5		220,5
23,0		225,4
23,5		230,3
24,0		235,2
24,5		240,1
25,0		248,6

32.02 La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 42.02 de la présente convention.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie de la personne salariée qui en fait la demande à la Direction des ressources humaines au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle elle veut que cette dernière lui soit acheminée.

Une fois par année financière, la personne salariée 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, négociable à la date de son départ.

32.03 En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) la personne salariée qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 1er avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu à l'article 32.01 ;
- b) elle a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions de l'article 32.01, le service s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ ;
- c) l'ex-personne salariée qui, après son départ, se croit lésée par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 14 de la présente convention collective.

32.04a) Au cours du mois de mars, les personnes salariées choisissent, selon leur service, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. La personne salariée ne peut se prévaloir de son service pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période, sauf si cela a pour effet de priver une autre personne salariée de ses droits. Le choix des personnes salariées est toutefois soumis à l'approbation du gestionnaire immédiat concerné, qui tient compte des nécessités de son service.

32.04 b) Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des personnes salariées visées.

32.05 Sauf permission expresse du gestionnaire immédiat de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne salariée et sous réserve de l'approbation de son gestionnaire immédiat par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. Une personne salariée peut prendre à même les vacances auxquelles elle a droit, dix (10) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.

32.06 La personne salariée, qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 36 ou qui est absente suite à un accident du travail, se verra accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'elle en fasse la demande conformément à l'article 32.09 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.



Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mars, la personne salariée voit ses vacances reportées, si elle en fait la demande à son gestionnaire immédiat étant entendu que la personne salariée doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

- 32.07 Malgré les dispositions du deuxième alinéa de l'article 32.05, si un jour férié et chômé prévu à l'article 33 coïncide avec la période de vacances annuelles d'une personne salariée, celle-ci se voit remettre une journée de vacances à une date qui sera fixée conformément à l'article 32.04.
- 32.08 L'employeur doit, à la demande de la personne salariée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues, lorsque celle-ci, à la demande de l'employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.
- 32.09 Lorsqu'une personne salariée, après avoir sélectionné la date de ses vacances, désire changer son choix, le gestionnaire immédiat peut accorder un nouveau choix de vacances à cette personne salariée.
- 32.10 Malgré les autres dispositions du présent article, la personne salariée a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante si elle en fait la demande. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

La personne salariée, qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.

La personne salariée peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés durant l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, à la condition toutefois qu'elle utilise au cours de l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, un minimum de dix (10) jours de vacances.

Cependant, dans les cas prévus aux articles 32.06 et 32.08, le maximum ne s'applique pas.

- 32.11 La personne salariée absente pour invalidité et sujette à l'application des dispositions de l'article 36 pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 1er avril et 31 mars de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 32.01 de la présente convention collective.
- Toutefois, la personne salariée absente 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 de l'article 36 est réputée sans traitement pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la présente convention collective, la personne salariée bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-salaire visé à l'article 36 est réputée absente sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.
- 32.12 La personne salariée peut, après entente, anticiper ses vacances annuelles jusqu'à concurrence du nombre de jours cumulés au moment de la demande d'anticipation.
- 32.13 La personne salariée qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé social prévu à l'article 34 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, conformément à l'article 32.09.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 34.01 survient au cours de la période de vacances de la personne salariée, le congé pour décès est accordé à la personne salariée et cette dernière a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances qui coïncident avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si la personne employée réintègre le travail au terme du congé pour décès.



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

### **ARTICLE 33 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

- 33.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe « B » sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les personnes salariées.
- 33.02 La personne salariée qui travaille un jour férié est rémunérée au taux d'une fois et demie son traitement régulier pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour-là.
- 33.03 La personne salariée qui s'absente le jour de travail qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il s'agit d'une absence autorisée en vertu de la présente convention.
- 33.04 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de la personne salariée, ce jour est considéré comme un jour férié et aucun débit de congé n'est effectué.

### **ARTICLE 34 CONGÉS SOCIAUX**

- 34.01 La personne salariée a droit, sur demande présentée à son gestionnaire immédiat, à une autorisation d'absence sans réduction de traitement, aux fins et périodes de temps suivantes :
- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement;
  - b) le mariage ou l'union civile de ses parents, enfants, frère ou sœur ou enfants du conjoint : le jour du mariage, à condition qu'elle y assiste ;
  - c) à l'occasion du décès de son conjoint, de ses enfants ou des enfants de son conjoint lorsque ceux-ci sont couverts par la définition d'enfant à charge prévue au paragraphe h) de l'article 2.01: cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
  - d) à l'occasion du décès de ses parents, frères ou sœurs, ou des enfants de son conjoint lorsque ces enfants ne sont pas couverts par la définition d'enfant à charge prévue au paragraphe h) de l'article 2.01 : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, la personne salariée peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement;
  - e) à l'occasion du décès de ses beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, gendres, brus, grands-parents, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs ; lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : un (1) jour ouvrable ;
  - f) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile ;
  - g) à l'occasion du décès de ses petits-enfants : un jour ouvrable.

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



De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) et g) du présent article et de l'article 34.03 l'est à l'occasion du décès ou de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

- 34.02 Aux fins de l'application de l'article 34.01, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de la personne salariée à temps plein. Pour la personne salariée à temps réduit, les jours d'absences résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention, incluant les jours d'absences résultant d'une adhésion à la retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables .
- 34.03 La personne salariée a droit à une autorisation d'absence d'une (1) journée additionnelle, consécutive, sans perte de traitement dans les cas visés aux alinéas b), c), d), e), et g) de l'article 34.01 si elle assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de la personne salariée.
- 34.04 La personne salariée 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, a droit d'obtenir une autorisation d'absence, sans perte de traitement ; la personne salariée doit en faire la demande à son gestionnaire immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si une personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable son gestionnaire immédiat, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

34.05 Congé mobile

La personne salariée a droit à une (1) journée de congé mobile rémunérée, et ce, par année financière. Cette journée de congé est non cumulable et non monnayable et elle peut être fractionnée en demi-journée au choix de la personne salariée. La prise du congé est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes salariées.

## ARTICLE 35 DROITS PARENTAUX

### Dispositions générales

- 35.01 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 et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 35.05, le congé de paternité prévue au paragraphe 35.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 35.22A.



35.01 A Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, 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.

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

35.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

35.03 A Le taux de traitement n'est ni augmenté ni diminué par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

35.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

#### A. CONGÉ DE MATERNITÉ

35.05 La personne salariée enceinte visée par le paragraphe 35.10 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de l'article 35.08 ou 35.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte visée par le paragraphe 35.11 ou 35.11A a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 35.08 ou 35.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tels que prévu aux articles 35.10 et 35.11 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La personne salariée visée par l'article 35.11A a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cet article.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 35.10, 35.11 et 35.11A, selon le cas.

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

35.06 La personne salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédent la date prévue de l'accouchement.

35.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.



35.08 La personne salariée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à la personne salariée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.

35.08A Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné 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 (L.R.Q., c.N-1.1).

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, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 35.28 et 35.28A durant cette suspension.

35.08 B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 35.08 ou 35.08A, l'employeur verse à la salariée 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 articles 35.10, 35.11 ou 35.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 35.01.

35.09 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines 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 pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la personne salariée 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.

#### Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

35.10 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre l'indemnité prévue à l'Annexe « C » et le montant des prestations de maternité ou parentale qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de 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 Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par

---

<sup>1</sup> La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.



l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance emploi

35.11 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à l'indemnité prévue à l'Annexe « C »;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre l'indemnité prévue à l'Annexe « C » et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

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.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi

35.11 A La personne salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 35.10 et 35.11.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à l'indemnité prévue à l'Annexe « C »; et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

35.12 Dans les cas prévus par les articles 35.10, 35.11 et 35.11A :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée ;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée éligible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance emploi. Aux fins du présent paragraphe,



sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par EDSC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel ;

- c) aux fins du présent article, le service se calcule auprès de l'Autorité des marchés publics (AMP) de même que de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de service sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs employés sont déterminés ou approuvés conformément aux conditions définies 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'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 35.10, 35.11 et 35.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

- d) Aux fins du présent article, on entend, par traitement, le traitement versé à la personne salariée sur une base annuelle. Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement annuel auquel la personne salariée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la personne salariée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, il est entendu que, pour les fins de calcul de son traitement, on réfère au traitement à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à l'article 35.19 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux de traitement, ou 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 du taux de traitement ou de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 35.04.

- 35.13 Durant le congé de maternité prévu à l'article 35.05 (incluant l'extension prévue au premier alinéa de l'article 35.14), le congé spécial prévu à l'article 35.19A, le congé à l'occasion de la naissance et le congé de paternité prévus aux articles 35.21 et 35.21A et les congés pour adoption prévus aux articles 35.22 à 35.26, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance vie ;
- assurance-maladie de base, complémentaire et soins dentaires, à condition qu'elle verse 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, du service ;
- régime de retraite ;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

La personne salariée peut reporter son crédit de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé visé et si elle avise l'employeur par écrit de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

La personne salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de la personne salariée ou de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visé par la clause 35.13 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 35.28 et 35.28A par la suite.

- 35.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 35.05. Si la personne salariée 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.

- 35.16 La personne salariée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue à l'article 35.05, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et, de ce fait, assujettie aux dispositions prévues concernant l'assurance maladie mentionnées à l'article 36.

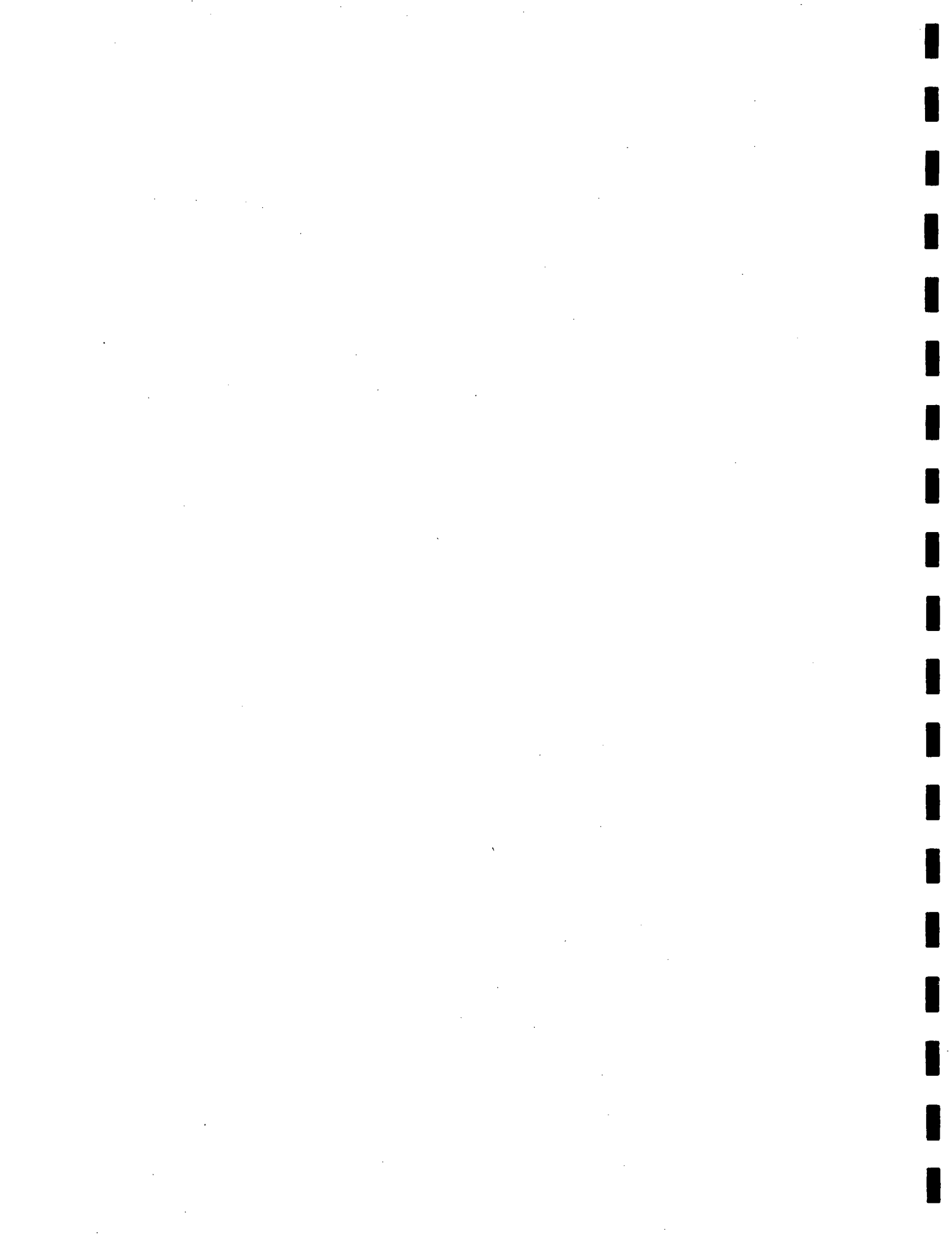
#### Retour au travail

- 35.17 L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, 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 de maternité.

La personne salariée 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 celui-ci de la manière prévue à l'article 35.31 ou d'être sujette à l'application de l'article 35.06.

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

- 35.18 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.



## B. DISPOSITIONS À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

### Affectation provisoire et congé spécial

35.19 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de son titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention, d'un autre titre d'emploi, 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.

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

#### MODALITÉS :

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

La personne salariée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée 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 la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au 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 la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la personne salariée 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.

35.19 A La personne salariée 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 (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
- 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.



35.20 Durant un des congés spéciaux visés au présent article ainsi que durant le congé spécial visé à l'article 35.19, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 35.13 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 35.18.

De plus, durant ces congés, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance salaire ; toutefois, dans le cas de l'alinéa c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, la personne salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours ou en heures.

## C. AUTRES CONGÉS PARENTAUX

### Congé de paternité

35.20A Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès que l'autre conjoint est également une personne salariée de l'Autorité des marchés publics.

35.21 À l'occasion de la naissance de son enfant ou en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédent la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de paternité payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. La personne salariée à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail. 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.

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

La personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée l'une des mères de l'enfant.

35.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 35.33 et 35.33A doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

35.21B Pendant le congé de paternité prévu à l'article 35.21A, la personne salariée qui compte au moins vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 35.10 ou 35.11b) selon le cas, s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

35.21C La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 35.21A, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

35.21 D Les paragraphes a), b) et d) de l'article 35.12 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie



des indemnités prévues à l'article 35.21C en faisant les adaptations nécessaires.

### Congés pour adoption et congé en vue d'une adoption

35.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. La personne salariée à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

35.22 A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 35.33 et 35.33A doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de départ et de retour du congé. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le 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.

35.23 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 35.22A, la personne salariée qui compte au moins vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 35.10 ou 35.11b) selon le cas, s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

35.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 35.22A, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

35.24 A La personne salariée 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 traitement. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le dépôt de la demande d'adoption.

35.25 Les paragraphes a), b) et d) de l'article 35.12 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 35.23 ou 35.24 en faisant les adaptations nécessaires.

35.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.



La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption d'un enfant autre qu'un enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de l'article 35.22A s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux articles 35.28 et 35.28A.

#### Congés sans traitement et congé partiel sans traitement

35.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 35.05;
2. Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévue à l'article 35.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;
3. Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à l'article 35.22A. 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 personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée du congé ne peut excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée 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 d'un 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 en cours.

La personne salariée 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.

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

Lorsque la personne salariée se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de la personne salariée 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 la personne salariée.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas un(e) employé(e) d'un employeur mentionné au paragraphe c) de l'article 35.12, la personne salariée peut se prévaloir d'un des congés prévus au présent article au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois que le congé ne dépasse la limite de deux (2) ans consécutifs à compter de la date de la naissance ou de l'adoption.



b) La personne salariée 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 la personne salariée 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.

35.28 Au cours du congé sans traitement, ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée conserve son expérience et son service s'accumule. De plus, au cours du congé sans traitement, elle doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie et soins dentaires et verser la totalité des primes.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

35.28 A Sous réserve d'une disposition expresse prévue dans la convention collective, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines.

35.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

35.29A Au retour d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement, la personne salariée reprend son emploi.

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

#### Congés pour responsabilités parentales

35.29B Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.

35.29C Les modalités de ce congé sans traitement ou congé partiel sans traitement sont celles prévues aux articles 35.27, 35.28, 35.28A et 35.29.

35.30. Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux articles 35.21 et 35.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
- b) Les congés visés aux articles 35.21A et 35.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 35.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 35.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 35.31.

La personne salariée 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, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumé avoir



démissionnée.

35.31 Le congé sans traitement visé à l'article 35.27 est accordé suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

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

#### La prolongation, la suspension et le fractionnement

35.33. Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 35.21A ou son congé pour adoption prévu à l'article 35.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

35.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 35.21A, le congé pour adoption prévu à l'article 35.22A ou le congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 35.27 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée 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 une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les articles 35.28 et 35.28A durant cette période.

35.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 35.33 ou de l'article 35.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait 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 courir en vertu de l'article 35.21A ou 35.22A, selon le cas, sous réserve de l'article 35.01.

35.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 35.21A ou de son congé pour adoption prévu à l'article 35.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les articles 35.28 et 35.28A durant cette période.



35.33 D La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux articles 35.21, 35.21A, 35.22, 35.22A et 35.24A bénéficie des avantages prévus par l'article 35.13, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par l'article 35.18.

35.34 Sans restreindre la portée de l'article 34.04, une personne salariée peut s'absenter de son travail pour les motifs suivants :

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

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses fonctions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

#### D. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

35.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

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

### ARTICLE 36 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

36.01 Les régimes en vigueur lors de la signature de la présente convention collective le demeurent pour toute la durée de la convention collective sous réserve des modifications qui leur sont apportées. Ces modifications entrent en vigueur au moment convenu entre les parties sous réserve que les réclamations, à la suite des événements survenus avant cette date ainsi que les invalidités ayant débuté avant cette date, soient soumises aux règles qui étaient alors en vigueur avant cette date.

36.02 Les régimes en place au 31 mars 2015 continuent de s'appliquer, soient :

- a) Régime collectif d'assurance maladie ;



- b) Régime collectif d'assurance soins dentaires ;
- c) Régime collectif d'assurance salaire ;
- d) Régime collectif d'assurance vie .

#### COMITÉ PARITAIRE

- 36.03 Les parties conviennent de former et de maintenir un comité paritaire composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.
- 36.04 Le comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires prévus à la convention collective.
- 36.05 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le partage des coûts demeure identique à celui existant lors de la signature de la convention collective. La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base.
- 36.06 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire à compter de l'engagement comme personne salariée en probation mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de personne à charge.

Tel avis écrit de la part de la personne salariée doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'assureur.

- 36.07a) Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur:
- i) qu'antérieurement elle était assurée comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;
  - ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme personne à charge ;
  - iii) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.
- 36.07b) Subordonné à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.
- 36.07 c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, 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.
- 36.08 Les jours de congés-maladie et les jours de congés-maladie pour fins de délai de carence sont accumulés et utilisés selon les règles suivantes :
- a) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur crédite à la personne salariée sept (7) jours de congés-maladie ainsi que cinq (5) jours de congés-maladie pour fins de délai de carence. Pour chaque mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a eu droit à son traitement pour moins de la moitié des jours ouvrables, l'employeur débite sept douzièmes (7/12) de la banque de congés-maladie et cinq douzièmes (5/12) de la banque de congés-maladie pour fins de délai de carence.
  - b) Si une personne salariée devient couverte par le présent article entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31



décembre ou si elle quitte son emploi durant cette période, le nombre de jours crédités pour l'année en cours est réduit selon ce qui est prévu en a).

- c) Les cinq (5) jours de congés-maladie pour fins de délai de carence utilisés par une personne salariée pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par l'employeur même si la personne salariée a été invalide pour une période de temps qui devrait normalement entraîner la récupération de ces crédits de congés-maladie pour fins de délai de carence.
  - d) La personne salariée qui n'a pas dans sa banque de congés-maladie pour fins de délai de carence les cinq (5) jours requis pour couvrir son délai de carence peut utiliser sa banque de congés-maladie pour ne pas subir de réduction de salaire.
- 36.09 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit selon l'article 36.08 reçoit, à la dernière paie du mois de janvier de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au cours de la période de référence. Pour ce qui est des congés-maladie pour fins de délai de carence, ces congés sont non monnayables.
- 36.10 L'employeur fournit régulièrement à chaque personne salariée un état du solde de ses banques de congés-maladie.
- 36.11 La personne salariée qui est absente sans traitement ou suspendue ou mise à pied sous réserve de l'article 22.04 n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 36 mais elle conserve les crédits qu'elle avait à son départ.

## **ARTICLE 37 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

- 37.01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à la personne salariée qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

### **INDEMNITÉS ET AVANTAGES**

- 37.02 La personne salariée visée 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'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne salariée 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 la personne salariée 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.

L'employeur ne versera que l'indemnité prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, soit celle des quatorze premiers jours complets suivant le début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi en raison d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.

En conséquence, c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui versera l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur a droit à partir de la quinzième journée complète suivant le début de l'incapacité à exercer son emploi.



Malgré ce qui précède, advenant qu'une personne salariée régulière n'ait pas reçu en temps voulu l'indemnité de remplacement du revenu que doit lui verser la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et qu'il fait preuve de diligence dans le dépôt de sa réclamation, l'employeur pourra sur demande de la personne salariée lui verser une avance équivalant aux sommes qu'elle aurait reçues à titre de salaire, lesdites sommes étant remboursables en entier dès réception du chèque de la CNESST par la personne salariée ou dès réception de la décision de refus d'indemnisation de la part de la CNESST.

Il est de la responsabilité de la personne salariée de s'assurer que le formulaire *Réclamation du travailleur* de la CNESST soit dûment complété (accompagné de l'« attestation médicale »), de faire parvenir le tout le plus rapidement possible à la CNESST avec copies « employeur » à la Direction des ressources humaines et de l'innovation, afin d'éviter tout retard dans le paiement de l'indemnité.

37.03 Aux fins de l'article 37.02, le traitement net s'entend du traitement tel que défini à l'article 39.01 diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne salariée au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectifs.

37.04 La personne salariée visée 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 réputée invalide au sens de l'article 36 et régie par les dispositions de l'article 36. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Service

Aux fins d'application des dispositions de l'article 18.02 a) de la présente convention collective, la personne salariée est réputée absente avec traitement. Il en est de même aux fins d'application de l'article 18.02 b) mais pour la seule période où la personne salariée aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 32.01 de la présente convention collective, la personne salariée est réputée absente avec traitement.

c) Crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 36 de la présente convention collective, la personne salariée est réputée absente avec traitement.

d) Assurance-salaire

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 37.02, la personne salariée n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve ; toutefois, les dispositions du présent alinéa ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions de l'article 36, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

e) Recours

La personne salariée qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De même, lorsque l'employeur exige que la personne salariée se soumette à un examen médical, elle le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.



## DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL

37.05 La personne salariée visée au présent article qui redevient capable d'exercer les attributions de sa fonction doit aviser l'employeur que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, la personne salariée est réintégrée dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle n'avait été absente du travail.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

37.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 16.13, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité la personne salariée visée au présent article, le taux de traitement que recevait la personne salariée avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, et lorsque applicable, l'échelon attribué à la personne salariée est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

37.07 La personne salariée visée au présent article qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu peut, si elle en fait la demande à son employeur, recevoir les montants d'assurance-salaire qui, selon les dispositions de l'article 36, lui sont applicables à la date de sa demande et, ce, dans la mesure où elle est réputée invalide au sens de l'article 36.

Dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la personne salariée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, elle rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et de l'article 36.

37.08 La personne salariée visée au présent article appelée à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

## ARTICLE 38 RÉGIME DE RETRAITE

38.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P).

38.02 La personne salariée appelée à comparaître devant un arbitre en vertu du présent régime de retraite dans une cause où elle est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

### Programme de retraite progressive

38.03 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40%) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

38.04 L'octroi d'une retraite progressive de quatre (4) jours /vingt-huit (28) heures semaines est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service. Toutefois, l'employeur ne peut refuser une telle demande à une personne salariée pour une période de vingt-quatre (24) mois précédant la date prévue de sa retraite.



Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

38.05 Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :

- 1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite
  - a) les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois ;
  - b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente" ;
  - c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite ;
  - d) toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.
  
- 2) Durée de l'entente et prestation de travail
  - a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois ;
  - b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente ; elle doit également prévoir la durée de l'entente ;
  - c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet ;
  - d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail ;
  - e) l'entente entre la personne et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.
  
- 3) Droits et avantages
  - a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit un traitement correspondant à sa prestation de travail ;
  - b) la personne salariée continue d'accumuler son service comme si elle ne participait pas au programme ;

Pour la personne salariée à temps partiel, la période de référence pour le calcul du service est la moyenne hebdomadaire des jours de service accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente ;
  - c) pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente ;
  - d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente ;
  - e) l'employeur continue de verser sa contribution aux régimes d'assurance



correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mouvement de personnel

Lors d'un mouvement de personnel d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

38.06 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

## **ARTICLE 39 RÉMUNÉRATION**

### **39.01 DISPOSITION GÉNÉRALE**

Aux fins d'application de la convention collective, le traitement de la personne salariée s'entend de son taux de traitement et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

### **39.02 TAUX DE TRAITEMENT ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Les échelles de traitement apparaissant à l'Annexe « A » sont en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2020.

Le taux de traitement d'une personne salariée est le taux de l'échelle, qui correspond à son classement et à son crédit d'expérience le cas échéant, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, rémunération additionnelle, prime, allocation.

Cependant lorsque, à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne salariée est supérieur au taux maximum de son titre d'emploi, la personne salariée est hors taux, ou hors échelle, et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement.

**Les majorations des taux et échelles de traitement s'appliquent selon la séquence suivante :**

39.03 La personne salariée a droit à un montant forfaitaire représentant 0,33 \$ pour chaque heure



rémunérée<sup>2</sup> entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020.

**Le 1<sup>er</sup> avril 2020**

39.03A Un exercice de relativité salariale a pour effet de réviser chacun des échelons de chaque échelle de traitement. La personne salariée est intégrée à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant l'intégration de la nouvelle structure salariale.

**Période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021**

39.03B Les taux et échelles de traitement en vigueur suivant l'exercice de relativité salariale au 1<sup>er</sup> avril 2020 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2020, d'un pourcentage égal à 2 %.

La personne salariée a droit à un montant forfaitaire représentant 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée<sup>2</sup> entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021.

**Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022**

39.03C Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021, d'un pourcentage égal à 2%.

**Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023**

39.03 D **Deux ajustements sont apportés à la structure salariale:**

- a) Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2022, sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022, d'un pourcentage égal à 2%.
- b) Le 1<sup>er</sup> avril 2022, les premiers échelons de chaque échelle de traitements identifiés en caractère gras en Annexe A sont rehaussés. Les personnes salariées situées à l'un des échelons bénéficient de l'ajustement salarial prévu.

**39.03E Rétroactivités salariales**

Le versement des rétroactivités salariales sera effectué pour chaque personne salariée à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective. Le versement des rétroactivités salariales relatives au taux de traitement régulier couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 à la date de modification des taux de traitement sera effectué dans les 45 jours de la signature de la convention collective. Les autres éléments de rétroactivités, tels que les montants forfaitaires ou autres, seront versés dans un délai raisonnable. Les ex-personnes salariées qui ont quitté à la retraite pour recevoir une rente de retraite du RREGOP depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 ont droit aux rétroactivités salariales prévues à la convention collective.

**39.03 F Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2023, d'un pourcentage égal à 2%.

**39.03 G Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2024, d'un pourcentage égal à 2%.

**39.03 H Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup>

---

<sup>2</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.



avril 2025, d'un pourcentage égal à 2%.

### **PERSONNES SALARIÉES « HORS TAUX » OU « HORS ÉCHELLE »**

- 39.04 La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de l'augmentation en cause par rapport au 31 mars précédent.
- 39.05 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 39.04 a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors échelle au 31 mars à un taux traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 39.06 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 39.04 et 39.05 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
- 39.07 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

### **PROGRESSION À L'INTÉRIEUR D'UNE ÉCHELLE SALARIALE**

- 39.08 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de traitement d'une classe s'effectue sous forme d'avancement annuel d'échelon suite à l'acquisition d'une année d'expérience et conditionnel à l'attestation d'un rendement satisfaisant lors de l'évaluation annuelle du rendement. L'évaluation du rendement de la personne salariée s'effectue au moins une (1) fois par année et un rendement insatisfaisant reporte l'avancement annuel d'échelon à l'année suivante. Si, à la date d'avancement d'échelon, l'évaluation annuelle n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour l'année en cause.

Aux fins d'avancement d'échelon de la personne salariée à temps partiel, une année d'expérience doit correspondre à mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures de service.

Toutefois, une année d'expérience pour une personne salariée occasionnelle doit correspondre à une année de service.

La personne salariée affectée temporairement à un emploi selon les dispositions de l'article 19.10 se voit attribuer l'avancement d'échelon dans la classe à laquelle elle est affectée. Lorsque cette affectation est terminée, la personne salariée reprend le traitement de son titre d'emploi en tenant compte de l'avancement d'échelon auquel elle aurait eu droit.

- 39.09 La date d'avancement d'échelon de la personne salariée est la date anniversaire (quantième et mois) de sa dernière progression salariale. Toutefois, les personnes salariées n'ayant jamais eu de progression, celle-ci s'effectuera à la date anniversaire de son embauche.

L'avancement d'échelon de la personne salariée à temps partiel est accordé, le cas échéant, à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle la personne salariée a acquis mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures de service. La personne salariée à temps partiel qui voit son statut modifié à personne salariée régulière, se voit créditer, depuis son dernier avancement d'échelon, les heures de service pour la détermination de son prochain avancement d'échelon.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 39.09 ne s'appliquent pas à la personne salariée



ayant provisoirement réduit sa semaine de travail.

39.10 Un changement de classe, de statut, une promotion, une rétrogradation volontaire n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

39.11 Malgré les dispositions qui précèdent, toute personne salariée qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absentée durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, la personne salariée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne salariée en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, toute personne salariée en congé de maternité, toute personne salariée en congé d'accident de travail, de maladie, toute personne salariée libérée en vertu de l'article 10, de même que toute personne salariée absente qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumise à l'application des modalités d'assurance invalidité prévues au régime collectif d'assurance salaire en vigueur n'est pas considérée comme étant absente du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut aux deux tiers du congé.

Les délais prévus à l'article 39.08 sont prorogés et ce, pour la durée de l'absence de la personne salariée visée par la présomption de présence au travail de l'alinéa précédent. La personne salariée qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent, est de retour au travail à temps complet aura droit à l'avancement d'échelon à la date prévue, sous réserve de l'obtention d'une évaluation du rendement positive laquelle sera effectuée dans un délai raisonnable.

#### DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON LORS D'UNE PROMOTION, D'UNE AFFECTATION OU D'UNE RÉTROGRADATION VOLONTAIRE

39.12 LORS D'UNE PROMOTION (y compris une affectation temporaire)

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

Elle obtient l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait ; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux premiers échelons de l'échelle salariale de son nouvel emploi, à défaut de quoi, elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur.

39.13 LORS D'UNE MUTATION

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle conserve le taux de salaire qu'elle détient.

39.14 LORS D'UNE RÉTROGRADATION VOLONTAIRE

Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient l'échelon de l'échelle salariale de son nouvel emploi dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient.

39.15 La personne salariée nommée reçoit le nouveau taux de traitement à partir de son entrée en fonction.

39.16 DISPOSITION PARTICULIÈRE

Suite à une promotion, affectation temporaire, rétrogradation volontaire, la personne salariée reçoit un avis concernant la modification de son traitement.



## ARTICLE 40 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

40.01 Sous réserve des dispositions de l'article 28.04 alinéa 5, sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées et approuvées par l'employeur :

- a) un jour férié ;
- b) le samedi et le dimanche ou du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail ou les heures de travail effectuées avant le début de sa journée normale de travail pour la personne salariée ;
- c) le samedi, le dimanche, et, en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, pour la personne employée dont la semaine normale de travail est définie à l'article 28.01, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, elle fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat ;
- d) les heures effectuées en déplacement en dehors des heures normales de travail de la personne salariée.

40.01A Pour les directions ou services où plusieurs personnes salariées effectuent le même travail, le temps supplémentaire doit être offert parmi ceux qui sont aptes à remplir la tâche selon la séquence suivante :

- par volontariat, par ordre d'ancienneté;
- par obligation, si requis, par ordre inverse d'ancienneté. Malgré ce qui précède, l'obligation ne peut dépasser plus de cinq (5) heures au-delà de la semaine régulière, pour chaque personne salariée.

40.02 Les congés accumulés selon l'article 40.03 peuvent être pris en jours, en demi-journées ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne salariée. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes salariées, dans les soixante (60) jours, à moins que la personne salariée ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été repris sont reportés à l'année financière suivante.

40.03 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est considérée comme heure supplémentaire et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (1/2) prévues au présent article.



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

Déjeuner :	6 h 30 à 7 h 30;
Dîner :	12 h à 13 h;
Souper :	18 h à 19 h;
Collation de nuit :	24 h à 1 h.

- 40.04 La personne salariée a droit au paiement de ses heures travaillées en temps supplémentaire au taux de cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire tel que défini à l'article 42.01 ou à une compensation en temps égale à cent cinquante pour cent (150 %) du temps réellement travaillé en temps supplémentaire.
- 40.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de la personne salariée. À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale.
- 40.06 La personne salariée à qui l'employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelée pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.
- Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne employée.
- 40.07 La personne salariée à qui, en raison de la nature de son emploi, l'employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

#### REFUS D'EXÉCUTER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 40.08 La personne salariée ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires, excepté lorsqu'elle fait face à des circonstances urgentes, imprévisibles et non répétitives.
- 40.09 Malgré ce qui précède, une personne salariée peut, en tout temps, refuser de travailler au-delà de ses heures normales de travail lorsque sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation des membres de sa famille, lorsqu'elle a charge d'enfant ou lorsque la demande de l'employeur fait en sorte que la personne salariée a déjà effectué plus de cinq (5) heures supplémentaires dans sa semaine normale de travail.

#### ARTICLE 41 PRIME

- 41.01 Une personne salariée peut être appelée, par son supérieur, à effectuer temporairement des tâches qui auraient pu justifier une réévaluation de poste à la hausse tout en continuant d'effectuer ses tâches régulières.
- Elle reçoit, sur une base quotidienne, une prime de 5 % lorsqu'elle effectue ces tâches pour un minimum de trente (30) jours consécutifs.



#### 41.02 Prime d'attraction et de rétention

La personne salariée exerçant la fonction de Technicien(ne) à l'autorisation aux marchés publics ou de Technicien(ne) au traitement des signalements reçoit à compter de la date de signature de la présente convention collective une prime d'attraction et de rétention équivalent à 3% de son taux de traitement. Cette prime prend fin le 31 mars 2026.

### ARTICLE 42 VERSEMENT DES GAINS

42.01 L'échelle de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective est celle prévue à l'annexe « A ». Le taux horaire de traitement de la personne salariée s'obtient en divisant son traitement par 1826,30.

42.02 La personne salariée reçoit, par dépôt direct, sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, sa paie est versée le jour ouvrable précédent.

42.03 Les informations accompagnant le versement de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

42.04 À la demande de la personne salariée, un acompte sur le traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement régulier, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 42.01 à toute personne salariée déjà inscrite sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé à la personne salariée conformément à l'article 42.01 pour un motif hors de son contrôle.

42.05 Les nouvelles personnes salariées et les personnes salariées qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces personnes salariées peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 42.04.

42.06 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour du travail en surtemps sont payées dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

42.07 Au départ de la personne salariée, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à une personne salariée sont payables dans les trente (30) jours suivant la date du départ de la personne salariée.

Au départ de la personne salariée pour un congé en assurance salaire, tel que prévu à l'article 36, en congé de droit parental, tel que prévu à l'article 35, en congé sans traitement, tel que prévu à l'article 29 ou en congé sans traitement à traitement différé, tel que prévu à l'article 45, l'employeur lui remet un état approximatif des montants qu'elle se verra imputer pour son absence relativement aux différents régimes applicables.

42.08 Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur fournit un état détaillé des sommes versées en trop.

L'employeur s'entend avec la personne salariée sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne salariée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de cinq dollars (5,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale sans excéder dix pour cent (10 %) du traitement brut.

Toutefois, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux montants versés en trop en raison des retards à réduire le traitement régulier en application du régime d'assurance-salaire.



Dans un tel cas, la retenue est effectuée automatiquement, au retour au travail à temps plein, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

#### 42.09 Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec

Le syndicat avise l'employeur de son intention de favoriser la cotisation des personnes salariées au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

L'employeur collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative et ce, à l'extérieur des heures de travail.

Le syndicat transmet à l'employeur le formulaire de demande de retenue sur le traitement rempli par la personne salariée.

Trente (30) jours après l'envoi par le syndicat des autorisations à l'employeur, celui-ci déduit, sur chaque période de paie de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction pour fins de dépôt au Fonds.

Trente (30) jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution de cette personne salariée au Fonds.

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient à l'employeur qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

L'employeur doit joindre à la remise au Fonds des montants ainsi déduits, un état indiquant le nom, le numéro de référence tel que fourni par le Fonds ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée contribuant au Fonds. L'employeur fait la remise mensuellement.

Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement à la déduction à être effectuée sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de ladite omission.

### **ARTICLE 43 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

43.01 Les dispositions du présent article visent toute personne salariée régulière qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

La personne salariée régulière qui répond à une offre affichée d'affectation ou de promotion est réputée agir à la demande de l'employeur. Cependant, dans ce cas, l'article 43.02 ne s'applique pas.

43.02 Cette personne salariée doit être avisée de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si la personne salariée a au moins un de ses enfants résidant chez elle qui fréquente une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que la personne salariée déménage au cours de l'année scolaire, sauf si elle y consent.

43.03 La personne salariée après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues au présent article.

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

#### 43.04 PERMIS D'ABSENCE

Toute personne salariée déplacée a droit aux permis d'absences suivants:

a) permis d'absence avec traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, sans



compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne salariée les frais de transport pour elle et son conjoint pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours et, ce, conformément aux dispositions prévues de l'article 44.

- b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de la personne salariée et de ses dépendants lui sont remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article 44.

#### FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

43.05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

43.06 Toutefois, l'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de son nouveau domicile ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

#### 43.07 ENTREPOSAGE DES MEUBLES

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée, et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

#### 43.08 COMPENSATION DES DÉPENSES CONNEXES

L'employeur paie un montant de mille cinq cents dollars (1 500,00 \$) à toute personne salariée déplacée, en compensation des dépenses connexes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que des facilités complètes soient mises à la disposition de la personne salariée par l'employeur à son nouveau lieu de domicile.

#### RUPTURE DE BAIL

43.09 À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne salariée visée à l'article 43.01 une compensation égale à la valeur d'un mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

43.10 Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

#### VENTE ET ACHAT DE RÉSIDENCE

43.11 L'employeur paie à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée déplacée, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives, conformément à la politique de l'entreprise :

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale ;



- b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'elle occupait au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue, de même que les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation lors de l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile ;
- c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire ;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières.

43.12 Il peut arriver toutefois que la maison-résidence principale de la personne salariée déplacée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison-résidence principale non vendue mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :

- a) les taxes municipales et scolaires ;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque ;
- c) le coût de la prime d'assurance incluant la taxe.

#### FRAIS DE SÉJOUR

43.13 Lorsqu'il est nécessaire que la personne salariée se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à l'article 43.02, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément aux dispositions prévues à l'article 44 concernant les frais de voyage des personnes salariées, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.

43.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de la personne salariée et de ses dépendants, conformément aux dispositions prévues à l'article 44 concernant les frais de voyage des personnes salariées, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

43.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise un prolongement des périodes mentionnées aux articles 43.13 et 43.14, la personne salariée doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.

43.16 Si l'employeur autorise un retard du déménagement et si les dépendants de la personne salariée ne sont pas relogés immédiatement, les frais de transport de la personne salariée lui sont remboursés pour visiter sa famille toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles) aller-retour, et, une fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres (1 000 milles), si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres (350 milles).

#### EXCLUSIONS

43.17 Les dispositions des articles 43.11 et 43.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans

Cependant, l'employeur paie à la personne salariée-propriétaire, sur présentation des baux, le montant de son loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison-résidence principale n'est pas



louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à l'article 44.

#### **ARTICLE 44 FRAIS DE VOYAGE, D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES ET CHANGEMENT TEMPORAIRE DE PORT D'ATTACHE**

44.01 Les frais de déplacement et d'usage de voiture personnelle sont remboursés par l'employeur en conformité avec la politique en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

L'employeur peut, en tout temps, modifier cette politique de remboursement à la suite d'un préavis d'au moins trois (3) semaines au syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée n'ait pour effet de modifier à la baisse le remboursement des frais de déplacement.

44.02 Les frais de déplacement encourus par une personne salariée qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre d'emploi chez l'employeur, sont remboursés conformément aux dispositions de l'article 44.01.

#### **ARTICLE 45 CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

45.01 Une personne salariée régulière à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

45.02 L'option privilégiée par la personne salariée, conformément à l'article 45.28, permet à celle-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq ans (5), selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

45.02 ANonobstant l'article 45.02, la personne salariée peut voir son traitement étalé sur une période de un (1), deux (2) ou trois (3) ans, conformément à l'article 45.28, lorsque le congé demandé est un congé pour études de 3, 4 ou 5 mois tel que prévu à l'article 29.08. La partie de la dernière année étant prise en congé.

45.03 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 la personne salariée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne salariée à revenir au service de l'employeur suite à 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 des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

45.04 Lors de son retour au travail, la personne salariée réintègre son poste.

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

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

45.06 La convention collective s'applique à la personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 45.07 à 45.28.

45.07 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé



- sans traitement, la personne salariée reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; elle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.
- 45.08 Au moment de sa demande, la personne salariée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne salariée et de déterminer l'une ou l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 45.10, 45.13 à 45.24, 45.27 et 45.28.
- 45.09 Le pourcentage de traitement que la personne salariée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 45.28, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 45.10 Au cours de la participation de la personne salariée à l'option choisie, le total d'une ou des absence(s) sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absence(s) sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne salariée prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 45.27 s'appliquent en les adaptant.
- 45.11 Au cours de l'option, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté aux fins d'accumulation des congés annuels. Toutefois, la personne salariée n'accumule pas de jours de vacances au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.
- 45.12 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne salariée pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.
- 45.13 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. Le Régime québécois d'assurance parentale ou l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser l'indemnité prévue selon l'Annexe « C ». L'option est alors prolongée d'autant.
- Toutefois, la personne salariée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé sans traitement ; elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt) (celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.
- Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article 35.
- À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne salariée qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 45.10, 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.

- 45.14 Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie, salaire, le traitement assurable est celui de la personne salariée, tel que défini aux articles 39.01 et 39.02, et, celui-ci doit payer sa prime.
- 45.15 Aux fins de l'assurance-salaire, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.
- Dans ce cas, la personne salariée a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, elle aura droit, si elle est encore invalide, aux avantages prévus à l'article 36 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option.
- Elle bénéficie des avantages prévus à l'article 36 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide.
- 45.16 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et la personne salariée bénéficie des avantages de l'article 36 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus à l'article 36.
- 45.17 Aux fins de l'assurance salaire, la personne salariée visée peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :
- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, la personne salariée a droit aux avantages de l'article 36 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.
- L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'invalidité se poursuive et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 36 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;
- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé (sans intérêt) de même que les pleins avantages prévus à l'article 36.
- 45.18 La personne salariée sera traitée tel qu'explicité aux articles 45.15 à 45.17 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance salaire durant les années d'invalidité.
- Sous réserve des dispositions de l'article 45.10, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne salariée.
- 45.19 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance salaire est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance salaire au cours de l'option.
- 45.20 La personne salariée n'a droit à aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.
- 45.21 Aux fins d'application de l'article 37, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne salariée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.



45.22 Aux fins d'application de l'article 37, la personne salariée visée pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

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

L'option elle-même peut alors être interrompue 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 sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'incapacité;

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

45.23 Durant les deux premières années, la personne salariée est traitée tel qu'explicité aux articles 45.21 et 45.22 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux ans.

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

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

45.25 Aux fins d'application des articles 39 et 41, la personne salariée n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale, rémunération additionnelle.

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

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

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

- a) la personne salariée doit rembourser, sans intérêt, conformément à l'article 45.28, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise ;

- b) la personne salariée sera remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise ;

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

Montant reçu par la personne salariée durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne salariée en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse (sans intérêt) ce solde à la



personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à l'employeur (sans intérêt).

45.27 La participation à l'option choisie par la personne salariée est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 45.28 si la personne salariée a déjà pris une période de congé sans traitement.
- b) le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

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

Malgré l'article 42.08, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne salariée et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

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

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

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

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
<b>3 mois (études)</b>	<b>75.00 %</b>	<b>87.50 %</b>	<b>91.67 %</b>		
<b>4 mois (études)</b>	<b>66.67 %</b>	<b>83.33 %</b>	<b>88.89 %</b>		
<b>5 mois (études)</b>		<b>79.17 %</b>	<b>86.11 %</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 %

Les articles 45.01 à 45.28 peuvent être modifiés si des changements surviennent aux lois et règlements en vigueur.



## ARTICLE 46 GRÈVE ET LOCK-OUT

46.01 Il est convenu aux présentes que l'employeur n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura ni grève, ni refus de travail, ni journée d'étude, ni ralentissement de travail, ni aucune intention similaire de la part des personnes salariées ou du syndicat pendant la durée de la convention collective.

## ARTICLE 47 DURÉE DE LA CONVENTION

47.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mars 2026. Sa durée totale est donc de six (6) ans.

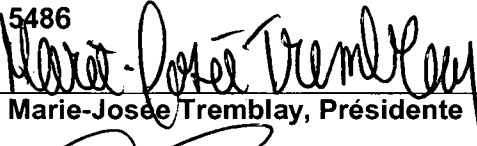
47.02 Malgré ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

47.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective ainsi que tout texte modifiant celle-ci par la suite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 8 février 2023.

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE

5486



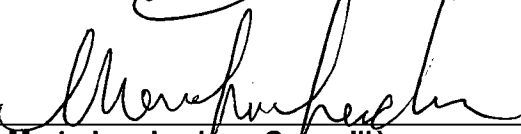
Marie-Josée Tremblay, Présidente



Céline Paquet, Secrétaire archiviste

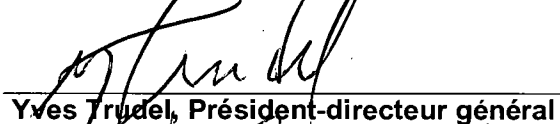


Hélène Roy, Secrétaire trésorière



Marie-Lou Leclerc, Conseillère  
syndicale SFCP et Porte-parole

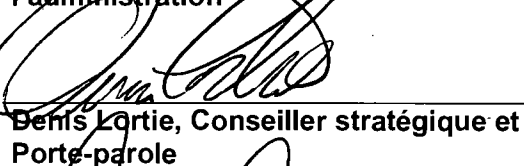
POUR L'AUTORITÉ DES MARCHÉS  
PUBLICS



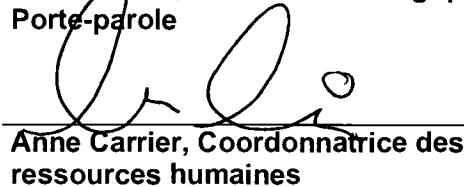
Yves Trudel, Président-directeur général



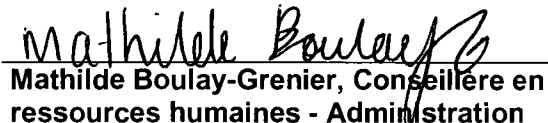
Gino Francoeur, Vice-président à  
l'administration



Denis Lortie, Conseiller stratégique et  
Porte-parole



Anne Carrier, Coordonnatrice des  
ressources humaines



Mathilde Boulay-Grenier, Conseillère en  
ressources humaines - Administration



**ANNEXE « A » : STRUCTURE SALARIALE**

Structure au 1 <sup>er</sup> avril 2020												
Classe/Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	35 540,00 \$	36 964,00 \$	38 425,00 \$	39 978,00 \$	41 585,00 \$	43 229,00 \$	44 964,00 \$	46 772,00 \$				
2	36 983,00 \$	38 444,00 \$	39 996,00 \$	41 603,00 \$	43 247,00 \$	44 982,00 \$	46 790,00 \$	48 653,00 \$				
3	39 156,00 \$	40 726,00 \$	42 334,00 \$	44 032,00 \$	45 804,00 \$	47 630,00 \$	49 529,00 \$	51 502,00 \$				
4	39 832,00 \$	41 420,00 \$	43 082,00 \$	44 817,00 \$	46 607,00 \$	48 470,00 \$	50 406,00 \$	52 415,00 \$	54 533,00 \$	56 707,00 \$		
5	40 288,00 \$	41 914,00 \$	43 594,00 \$	45 347,00 \$	47 155,00 \$	49 036,00 \$	50 990,00 \$	53 017,00 \$	55 136,00 \$	57 346,00 \$	59 629,00 \$	62 021,00 \$
6	41 932,00 \$	43 612,00 \$	45 365,00 \$	47 173,00 \$	49 054,00 \$	51 009,00 \$	53 036,00 \$	55 154,00 \$	57 364,00 \$	59 647,00 \$	62 039,00 \$	64 505,00 \$
7	44 416,00 \$	46 187,00 \$	48 032,00 \$	49 949,00 \$	51 940,00 \$	54 022,00 \$	56 177,00 \$	58 442,00 \$	60 761,00 \$	63 190,00 \$	65 729,00 \$	68 340,00 \$

Structure au 1 <sup>er</sup> avril 2021												
Classe/Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	36 252,00 \$	37 695,00 \$	39 192,00 \$	40 781,00 \$	42 425,00 \$	44 087,00 \$	45 888,00 \$	47 703,00 \$				
2	37 731,00 \$	39 211,00 \$	40 800,00 \$	42 443,00 \$	44 105,00 \$	45 877,00 \$	47 721,00 \$	49 621,00 \$				
3	39 941,00 \$	41 548,00 \$	43 174,00 \$	44 909,00 \$	46 717,00 \$	48 580,00 \$	50 515,00 \$	52 524,00 \$				
4	40 635,00 \$	42 242,00 \$	43 941,00 \$	45 712,00 \$	47 539,00 \$	49 438,00 \$	51 410,00 \$	53 456,00 \$	55 629,00 \$	57 839,00 \$		
5	41 092,00 \$	42 754,00 \$	44 470,00 \$	46 260,00 \$	48 105,00 \$	50 022,00 \$	52 013,00 \$	54 077,00 \$	56 232,00 \$	58 496,00 \$	60 816,00 \$	63 263,00 \$
6	42 772,00 \$	44 489,00 \$	46 278,00 \$	48 123,00 \$	50 041,00 \$	52 031,00 \$	54 095,00 \$	56 250,00 \$	58 515,00 \$	60 834,00 \$	63 281,00 \$	65 802,00 \$
7	45 311,00 \$	47 119,00 \$	49 000,00 \$	50 954,00 \$	52 981,00 \$	55 099,00 \$	57 309,00 \$	59 610,00 \$	61 985,00 \$	64 450,00 \$	67 043,00 \$	69 710,00 \$

Structure au 1 <sup>er</sup> avril 2022												
Classe/Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	37 403,00 \$	38 864,00 \$	40 379,00 \$	42 023,00 \$	43 703,00 \$	45 420,00 \$	47 246,00 \$	49 146,00 \$				
2	38 827,00 \$	40 325,00 \$	41 950,00 \$	43 630,00 \$	45 347,00 \$	47 155,00 \$	49 054,00 \$	51 009,00 \$				
3	41 147,00 \$	42 808,00 \$	44 470,00 \$	46 260,00 \$	48 123,00 \$	50 041,00 \$	51 520,00 \$	53 584,00 \$				
4	41 877,00 \$	43 521,00 \$	45 274,00 \$	47 100,00 \$	48 981,00 \$	50 936,00 \$	52 433,00 \$	54 533,00 \$	56 743,00 \$	58 989,00 \$		
5	42 334,00 \$	44 050,00 \$	45 822,00 \$	47 666,00 \$	49 566,00 \$	51 538,00 \$	53 054,00 \$	55 154,00 \$	57 364,00 \$	59 665,00 \$	62 039,00 \$	64 523,00 \$
6	44 069,00 \$	45 840,00 \$	47 685,00 \$	49 584,00 \$	51 556,00 \$	53 072,00 \$	55 173,00 \$	57 382,00 \$	59 683,00 \$	62 058,00 \$	64 541,00 \$	67 117,00 \$
7	46 680,00 \$	48 543,00 \$	50 479,00 \$	51 976,00 \$	54 040,00 \$	56 195,00 \$	58 460,00 \$	60 798,00 \$	63 227,00 \$	65 747,00 \$	68 377,00 \$	71 098,00 \$

Structure au 1 <sup>er</sup> avril 2023												
Classe/Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	38 151,00 \$	39 649,00 \$	41 183,00 \$	42 863,00 \$	44 580,00 \$	46 333,00 \$	48 196,00 \$	50 132,00 \$				
2	39 612,00 \$	41 128,00 \$	42 790,00 \$	44 507,00 \$	46 260,00 \$	48 105,00 \$	50 041,00 \$	52 031,00 \$				
3	41 968,00 \$	43 667,00 \$	45 365,00 \$	47 192,00 \$	49 091,00 \$	51 045,00 \$	52 543,00 \$	54 661,00 \$				
4	42 717,00 \$	44 397,00 \$	46 187,00 \$	48 050,00 \$	49 968,00 \$	51 958,00 \$	53 474,00 \$	55 629,00 \$	57 875,00 \$	60 177,00 \$		
5	43 174,00 \$	44 927,00 \$	46 735,00 \$	48 616,00 \$	50 552,00 \$	52 561,00 \$	54 113,00 \$	56 250,00 \$	58 515,00 \$	60 852,00 \$	63 281,00 \$	65 820,00 \$
6	44 945,00 \$	46 753,00 \$	48 634,00 \$	50 570,00 \$	52 579,00 \$	54 132,00 \$	56 268,00 \$	58 533,00 \$	60 871,00 \$	63 300,00 \$	65 838,00 \$	68 468,00 \$
7	47 612,00 \$	49 511,00 \$	51 483,00 \$	53 017,00 \$	55 118,00 \$	57 328,00 \$	59 629,00 \$	62 021,00 \$	64 487,00 \$	67 062,00 \$	69 746,00 \$	72 522,00 \$

Structure au 1 <sup>er</sup> avril 2024												
Classe/Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	38 918,00 \$	40 434,00 \$	42 005,00 \$	43 722,00 \$	45 475,00 \$	47 265,00 \$	49 164,00 \$	51 136,00 \$				
2	40 398,00 \$	41 950,00 \$	43 649,00 \$	45 402,00 \$	47 192,00 \$	49 073,00 \$	51 045,00 \$	53 072,00 \$				
3	42 808,00 \$	44 543,00 \$	46 278,00 \$	48 141,00 \$	50 077,00 \$	52 068,00 \$	53 602,00 \$	55 757,00 \$				
4	43 576,00 \$	45 292,00 \$	47 119,00 \$	49 018,00 \$	50 972,00 \$	52 999,00 \$	54 552,00 \$	56 743,00 \$	59 026,00 \$	61 382,00 \$		
5	44 032,00 \$	45 822,00 \$	47 666,00 \$	49 584,00 \$	51 556,00 \$	53 620,00 \$	55 191,00 \$	57 382,00 \$	59 683,00 \$	62 076,00 \$	64 541,00 \$	67 135,00 \$
6	45 840,00 \$	47 685,00 \$	49 602,00 \$	51 575,00 \$	53 638,00 \$	55 209,00 \$	57 401,00 \$	59 702,00 \$	62 094,00 \$	64 560,00 \$	67 153,00 \$	69 838,00 \$
7	48 561,00 \$	50 497,00 \$	52 506,00 \$	54 077,00 \$	56 214,00 \$	58 478,00 \$	60 816,00 \$	63 263,00 \$	65 783,00 \$	68 395,00 \$	71 134,00 \$	73 965,00 \$

Structure au 1 <sup>er</sup> avril 2025												
Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	39 704,00 \$	41 238,00 \$	42 845,00 \$	44 598,00 \$	46 388,00 \$	48 214,00 \$	50 150,00 \$	52 159,00 \$				
2	41 201,00 \$	42 790,00 \$	44 525,00 \$	46 315,00 \$	48 141,00 \$	50 059,00 \$	52 068,00 \$	54 132,00 \$				
3	43 667,00 \$	45 438,00 \$	47 210,00 \$	49 109,00 \$	51 082,00 \$	53 109,00 \$	54 679,00 \$	56 871,00 \$				
4	44 452,00 \$	46 205,00 \$	48 068,00 \$	50 004,00 \$	51 995,00 \$	54 058,00 \$	55 647,00 \$	57 875,00 \$	60 213,00 \$	62 606,00 \$		
5	44 909,00 \$	46 735,00 \$	48 616,00 \$	50 570,00 \$	52 579,00 \$	54 698,00 \$	56 287,00 \$	58 533,00 \$	60 871,00 \$	63 318,00 \$	65 838,00 \$	68 466,00 \$
6	46 753,00 \$	48 634,00 \$	50 589,00 \$	52 597,00 \$	54 716,00 \$	56 305,00 \$	58 551,00 \$	60 889,00 \$	63 336,00 \$	65 856,00 \$	68 505,00 \$	71 226,00 \$
7	49 529,00 \$	51 502,00 \$	53 565,00 \$	55 154,00 \$	57 346,00 \$	59 647,00 \$	62 039,00 \$	64 523,00 \$	67 098,00 \$	69 765,00 \$	72 559,00 \$	75 444,00 \$



## ANNEXE « A1 » : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

<b>Classe 1</b>
<b>Classe 2</b>
<b>Classe 3</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Préposé(e) au service à la clientèle</li></ul>
<b>Classe 4</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adjoint(e) administratif (ve) – Générique</li><li>• Agent(e) aux opérations</li><li>• Technicien(ne) en documentation</li></ul>
<b>Classe 5</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Technicien(ne) comptable</li></ul>
<b>Classe 6</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adjoint(e) juridique</li><li>• Technicien(ne) à l'autorisation aux marchés publics</li><li>• Technicien(ne) au traitement des signalements</li></ul>
<b>Classe 7</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Technicien(ne) à l'approvisionnement</li><li>• Technicien(ne) à la vérification de l'intégrité</li><li>• Technicien(ne) en informatique – assistance TI</li><li>• Technicien(ne) juridique</li></ul>



**ANNEXE « B » : LISTE DES JOURS FÉRIÉS**

<b>JOURS FÉRIÉS</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Jour de l'An</b>		Vendredi 01-janv	Lundi 03-janv	Lundi 02-janv	Lundi 1er-janv	Mercredi 1er-janv	Jeudi 1er-janv
<b>Lendemain du Jour de l'An</b>		Lundi 04-janv	Mardi 04-janv	Mardi 03-janv	Mardi 02-janv	Jeudi 02-janv	Vendredi 02-janv
<b>Vendredi Saint</b>	Vendredi 10-avr	Vendredi 02-avr	Vendredi 15-avr	Vendredi 07-avr	Vendredi 29-mars	Vendredi 18-avr	
<b>Lundi de Pâques</b>	Lundi 13-avr	Lundi 05-avr	Lundi 18-avr	Lundi 10-avr	Lundi 1er-avr	Lundi 21-avr	
<b>Fête nationale des patriotes</b>	Lundi 18-mai	Lundi 24-mai	Lundi 23-mai	Lundi 22-mai	Lundi 20-mai	Lundi 19-mai	
<b>Fête nationale</b>	Mercredi 24-juin	Jeudi 24-juin	Vendredi 24-juin	Vendredi 23-juin	Lundi 24-juin	Mardi 24-juin	
<b>Fête du Canada</b>	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30-juin	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet	
<b>Fête du Travail</b>	Lundi 07-sept	Lundi 06-sept	Lundi 05-sept	Lundi 04-sept	Lundi 02-sept	Lundi 1er-sept	
<b>Action de grâce</b>	Lundi 12-oct	Lundi 11-oct	Lundi 10-oct	Lundi 09-oct	Lundi 14-oct	Lundi 13-oct	
<b>Veille de Noël</b>	Jeudi 24-déc	Vendredi 24-déc	Vendredi 23-déc	Vendredi 22-déc	Mardi 24-déc	Mercredi 24-déc	
<b>Fête de Noël</b>	Vendredi 25-déc	Lundi 27-déc	Lundi 26-déc	Lundi 25-déc	Mercredi 25-déc	Jeudi 25-déc	
<b>Lendemain de Noël</b>	Lundi 28-déc	Mardi 28-déc	Mardi 27-déc	Mardi 26-déc	Jeudi 26-déc	Vendredi 26-déc	
<b>Veille du Jour de l'An</b>	Jeudi 31-déc	Vendredi 31-déc	Vendredi 30-déc	Vendredi 29-déc	Mardi 31-déc	Mercredi 31-déc	



## **ANNEXE « C » : INDEMNITÉ DE CONGÉ DE MATERNITÉ**

### Formule d'indemnité :

- Le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225,00\$;  
Et
- Le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa.



## **LETTRE D'ENTENTE NO 1 - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE**

L'employeur convient de maintenir le programme existant d'aide aux employés dans le but d'offrir à chaque employé l'aide nécessaire à la résolution des problèmes qu'ils peuvent vivre.

L'anonymat de la personne salariée se prévalant des différents services offerts, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et de son traitement seront strictement maintenus en tout temps. Aucun renseignement concernant la relation d'une personne salariée et le service ne sera consigné au dossier personnel de la personne salariée.

En tout temps, la volonté d'une personne salariée d'adhérer ou non au service ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression ne sera exercée sur la personne salariée par l'employeur ou ses représentants et l'employeur ne pourra être tenu responsable de la décision de la personne salariée.

Le fait pour une personne salariée de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'il requiert de l'aide, le fait d'adhérer ou de ne pas adhérer au service, ne pourront d'aucune façon être invoqués par l'employeur dans ses rapports avec la personne salariée, dans son évaluation, ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire.

Les informations qu'une personne salariée peut confier aux personnes chargées de l'aider dans le cadre du service ne peuvent être divulguées lors d'un arbitrage d'un grief présenté par cette personne salariée.

Toutefois, la notion de confidentialité ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties de faire savoir au besoin devant un arbitre de grief qu'une personne salariée a bénéficié du service offert.



## **LETTRE D'ENTENTE NO 2 - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL**

### PRINCIPES ET MODALITÉS RÉGISSANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est fait selon les principes et modalités suivants :

#### A) PRINCIPES

Au niveau de la rémunération :

- a) Le traitement est payé au prorata du nombre d'heures travaillées.
- b) Toute rémunération majorée au taux de surtemps s'applique au-delà du nombre d'heures prévu pour la journée régulière ou la semaine régulière à temps plein.
- c) La personne salariée continue de recevoir les primes, les indemnités et les allocations.

#### B) MODALITÉS

##### 1) Durée

Le nombre d'heures de travail à temps partiel ne pourra être inférieur à une moyenne hebdomadaire de quatorze (14) heures.

Critères d'octroi

- a) Une personne salariée qui désire travailler à temps partiel doit présenter une demande par écrit à son gestionnaire immédiat en précisant l'horaire de travail souhaité et la durée.
- b) La réponse du gestionnaire est transmise, par écrit, à la personne salariée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de la demande et cette décision ne peut pas faire l'objet d'un grief.

Retour à l'horaire de travail à temps plein

Le retour à l'horaire de travail à temps plein à la date prévue s'effectuera sans aucun préavis. Pour ce qui est d'un retour prématuré, la personne salariée qui veut mettre fin au travail à temps partiel peut demander, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours, l'autorisation de revenir à un horaire à temps plein.



## **LETTRE D'ENTENTE NO 3 - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le programme d'aménagement et de réduction du temps de travail doit permettre de dégager des économies sur la masse salariale ou de sauvegarder des emplois.

Le programme contribuera également à l'amélioration de la qualité de vie des personnes salariées.

### **1. Principes**

L'adhésion au programme est volontaire et doit faire l'objet d'une approbation du président-directeur général.

Chaque demande d'adhésion doit être considérée en tenant compte de l'efficacité administrative et du service à la clientèle et la décision de l'employeur ne pourra faire l'objet d'un grief.

La réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de générer des coûts additionnels comme des heures supplémentaires ou le recours à des sous-traitants.

La personne salariée adhère au régime par le biais d'une entente écrite, laquelle est individuelle, à durée déterminée.

### **2. Modalités d'adhésion**

Toutes les personnes salariées peuvent présenter une demande écrite d'adhésion précisant les motifs d'une telle demande, l'option souhaitée de réduction du temps de travail et la durée prévue.

La personne salariée qui désire adhérer au programme transmet sa demande au président-directeur général avec copie au directeur des Ressources humaines. Ce dernier communique par écrit la réponse dans les trente (30) jours de la demande.

Lors de la première demande d'adhésion, la personne salariée aura la possibilité de s'inscrire pour six (6) mois ou un (1) an. Toute entente subséquente aura une durée d'un (1) an.

D'un commun accord de la personne salariée et de l'employeur, l'entente pourra être modifiée, annulée ou prolongée.

### **3. Options**

Deux (2) options de réduction de temps de travail sont offertes.

Semaine comprimée à temps réduit sur une base de quatre (4) jours

Quatre (4) jours de huit (8) heures ;

Quatre (4) jours de sept (7) heures.

### **4. Modalités d'application et conditions de travail**

La semaine régulière de travail de la personne salariée est dorénavant réduite selon l'option choisie.

Le traitement hebdomadaire de la personne salariée correspond au nombre d'heures hebdomadaires de l'option choisie. Lorsqu'un jour férié correspond au congé hebdomadaire de la personne salariée, cette dernière reçoit une compensation établie de la manière suivante :

6,4 heures payées pour la semaine passant de 35 à 32 heures ;

5,6 heures payées pour la semaine passant de 35 à 28 heures.



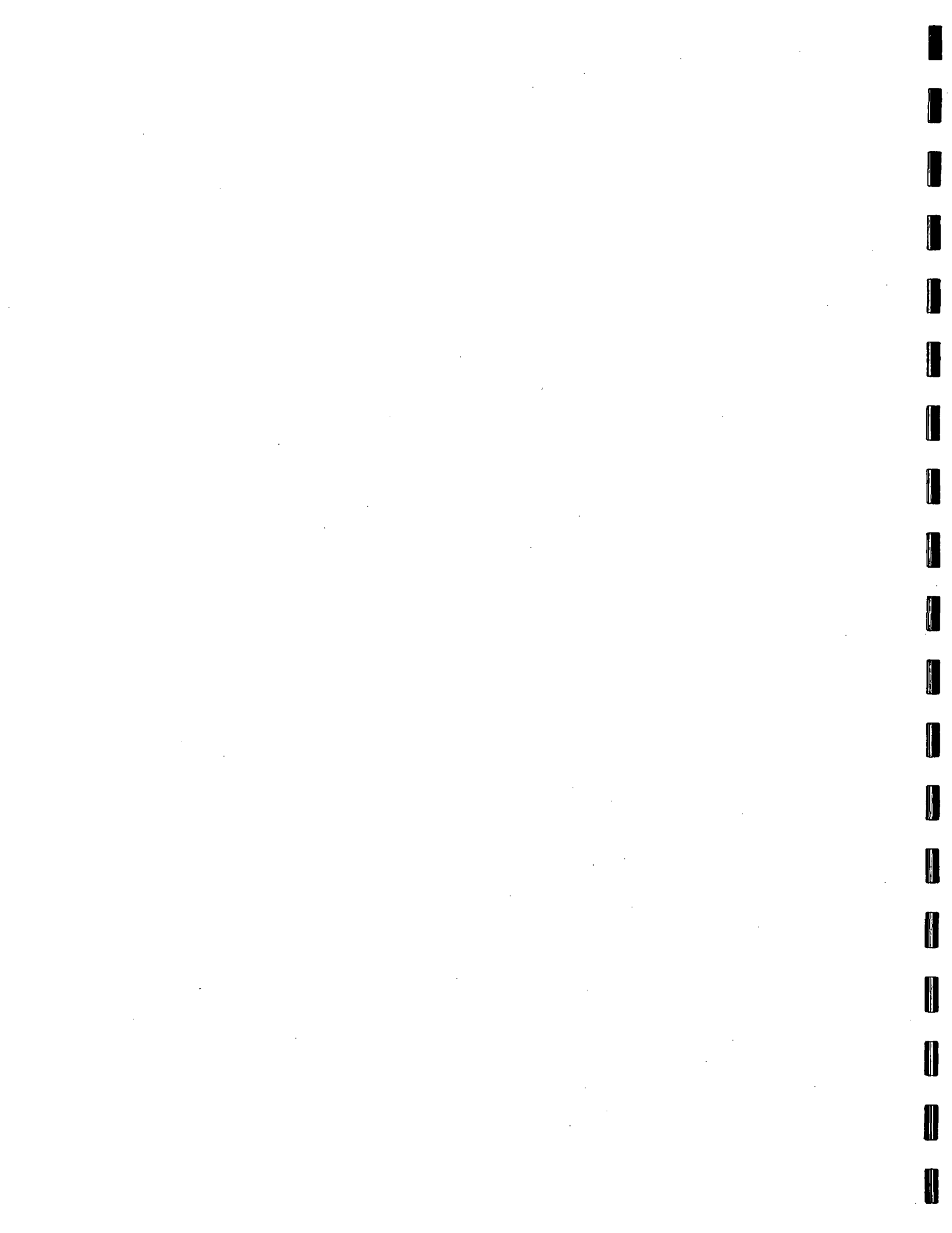
- Le choix de la journée de congé hebdomadaire doit être approuvé par le supérieur immédiat qui tiendra compte des exigences du service.
- Le temps supplémentaire ne sera possible que lorsque la personne salariée aura accompli sa journée régulière selon l'option choisie.
- Le temps supplémentaire de la personne salariée sera rémunéré à taux simple pour le nombre d'heures équivalant à la réduction de sa semaine de travail.
- Si les nécessités du service exigent que la personne salariée travaille pendant sa journée de congé hebdomadaire, ces heures seront compensées, à la convenance des deux parties, par un congé d'une durée équivalente en tenant compte des modalités prévues concernant les heures supplémentaires, s'il y a lieu.
- Les absences sont converties en heures et sont prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien.
- L'ancienneté d'une personne salariée ne sont pas diminués du seul fait de son assujettissement au programme.



## **LETTRE D'ENTENTE NO 4 – TÉLÉTRAVAIL (*Nouveau*)**

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

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



## **LETTRE D'ENTENTE NO 5 – RELATIVE AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL (Nouveau)**

Attendu que les parties souhaitent convenir par lettre d'entente d'un projet pilote d'une durée d'un (1) an relativement aux mouvements de personnel de courte durée (affectation temporaire, remplacement temporaire ou désignation provisoire) à l'Autorité des marchés publics et ce, à compter de la date de la signature de la convention collective.

Attendu que les parties souhaitent ouvrir au plus grand nombre de personnes salariées des opportunités de cheminement de carrière sous forme d'expérimentation.

Les parties conviennent de ce qui suit :

### **1- Objectifs**

Les parties conviennent de créer un comité dont le mandat est de poursuivre les discussions visant à permettre à des personnes salariées d'occuper temporairement d'autres fonctions au sein de l'organisation.

### **2- Composition du comité**

Le comité est composé des personnes suivantes :

- 2 représentants de la partie patronale ;
- 2 représentants de la partie syndicale.

Le comité débute ses rencontres dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective.

### **3- Orientation des travaux**

Le comité réalise ses travaux dans le but de :

1. Favoriser la mobilité des personnes salariées au sein de l'AMP dans une perspective de cheminement de carrière ;
2. Encourager le développement des expertises des personnes salariées entre les services et/ou directions ;
3. Rendre possible l'acquisition et le transfert de nouvelles connaissances des personnes salariées entre les services et/ou directions ;
4. Permettre à des personnes salariées de faire un stage d'une durée déterminée dans un autre service et/ou direction.

Dans le cadre des travaux les membres du comité échangent la documentation qu'ils jugent pertinente et collaborent à l'expérimentation souhaitée par les parties.

Au terme des rencontres, le comité doit compléter un rapport au plus tard un (1) an après le début des rencontres. Le rapport comprend les recommandations (conjointes ou divergentes) des représentants de la partie patronale et de la partie syndicale qui sont membres du comité. Il comprend également, le cas échéant, des pistes de solutions afin de réaliser les recommandations conjointes des membres du comité suite à l'expérimentation et pour réévaluation future.

2023 FEB 19 AM 1:06:23

