

603 394

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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2024-3005

N° dossier d'accréditation : AC-3000-3872

<b>EMPLOYEUR</b>  SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES INFRASTRUCTURES 1075, RUE DE L'AMÉRIQUE-FRANÇAISE QUÉBEC QC G1R 5P8  Secteur d'activité : Péri-public		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES PROFESSIONNELS ET PROFESSIONNELLES DE LA SQI - SCFP 5522 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT DES PROFESSIONNELS ET PROFESSIONNELLES DE LA SQI - SCFP 5522 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2024-07-29 Date dépôt : 2025-06-17	Nombre de salariés visés : 283	Date début : 2024-07-29 Date d'expiration : 2028-03-31

Remarque :

Sylvie Jobin  
Préposé(e) à l'émission

2025-06-19  
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

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

288



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES INFRASTRUCTURES

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELS ET PROFESSIONNELLES DE LA SQI - SCFP 5522

DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020 AU 31 MARS 2028

*Copie certifiée conforme, à Québec,  
ce 16 jour de juin 2025, par*

Marie-Lyne Grenier, avocate

# 334125-9

1. The first part of the document is a list of names and titles, including the names of the authors and the titles of their works. This list is organized in a structured manner, likely serving as a table of contents or a reference list for the document.

2. The second part of the document contains a series of numbered entries, possibly representing a list of items or a sequence of events. These entries are organized in a clear, sequential format, which may be used for tracking or record-keeping purposes.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00</b>	<b>GÉNÉRALITÉS</b>	<b>4</b>
1-1.00	BUT ET INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
1-2.00	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION	7
1-3.00	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	7
1-4.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	9
1-5.00	PRATIQUES INTERDITES	10
1-6.00	ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	11
1-7.00	AIDE AU PERSONNEL	11
1-8.00	GRÈVE ET LOCK-OUT	12
<b>CHAPITRE 2-0.00</b>	<b>VIE SYNDICALE</b>	<b>13</b>
2-1.00	RÉGIME SYNDICAL	13
2-2.00	REPRÉSENTATION SYNDICALE	14
2-3.00	PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES	15
2-4.00	RÉUNIONS SYNDICALES	17
2-5.00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS	17
2-6.00	DROIT D'AFFICHAGE	17
<b>CHAPITRE 3-0.00</b>	<b>PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION</b>	<b>19</b>
3-1.00	MESURES ADMINISTRATIVES	19
3-2.00	MESURES DISCIPLINAIRES	20
3-3.00	LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES	21
3-4.00	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	23
3-5.00	SOUS-TRAITANCE	24
<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>25</b>
4-1.00	PRESTATION DE TRAVAIL	25
4-2.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	27
4-3.00	VACANCES ANNUELLES	28
4-4.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	31
4-5.00	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	33
4-6.00	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	35
4-7.00	CONGÉS SANS TRAITEMENT	36
4-8.00	CHARGES PUBLIQUES	45
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>RÉGIME DE SÉCURITÉ ET DE PRIORITÉ D'EMPLOI</b>	<b>46</b>
5-1.00	CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE	46
5-2.00	RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	48
5-3.00	CONCESSION D'ACTIVITÉS	51
5-4.00	DÉPLACEMENT TOTAL OU PARTIEL DES EFFECTIFS D'UN PORT D'ATTACHE VERS UN OU PLUSIEURS AUTRES PORTS D'ATTACHE DANS UN RAYON DE CINQUANTE (50) KILOMÈTRES	52
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>ORGANISATION DE LA CARRIÈRE</b>	<b>53</b>
6-1.00	CLASSIFICATION	53
6-2.00	CLASSEMENT	54
6-3.00	SERVICE CONTINU	54
6-4.00	STATUT DE PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE	56
6-5.00	ÉVALUATION	57
6-6.00	PROGRESSION SALARIALE DANS LA CLASSE	59



6-7.00	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	61
6-8.00	DOTATION DES EMPLOIS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	62
6-9.00	PERSONNE COORDONNATRICE OU COORDONNATEUR, REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE.....	64
<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE</b> .....	<b>65</b>
7-1.00	RÉMUNÉRATION.....	65
7-2.00	VERSEMENT DES GAINS.....	68
7-3.00	ALLOCATIONS ET PRIMES.....	69
7-4.00	FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES.....	70
7-5.00	FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT.....	70
7-6.00	DISPARITÉS RÉGIONALES.....	74
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>RÉGIMES COLLECTIFS.....</b>	<b>82</b>
8-1.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT.....	82
8-2.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	92
8-3.00	DROITS PARENTAUX.....	95
8-4.00	RÉGIME DE RETRAITE.....	109
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....</b>	<b>111</b>
9-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	111
<b>CHAPITRE 10-0.00</b>	<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES.....</b>	<b>114</b>
10-1.00	PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES.....	114
<b>CHAPITRE 11-0.00</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>	<b>118</b>
11-1.00	DURÉE DE LA CONVENTION.....	118
	LETTRE D'ENTENTE NO 1.....	121
	LETTRE D'ENTENTE NO 2.....	122
	LETTRE D'ENTENTE NO 3.....	127
	LETTRE D'ENTENTE NO 4.....	128
	LETTRE D'ENTENTE NO 5.....	129
	LETTRE D'ENTENTE NO 6.....	130
	LETTRE D'ENTENTE NO 7.....	131
	LETTRE D'ENTENTE NO 8.....	134
	LETTRE D'ENTENTE NO 9.....	135
	LETTRE D'ENTENTE NO 10.....	136
	LETTRE D'ENTENTE NO 11.....	137
	LETTRE D'ENTENTE NO 12.....	138
	LETTRE D'ENTENTE NO 13.....	139
	LETTRE D'ENTENTE NO 14.....	140
	LETTRE D'INTENTION NO 1.....	142
	LETTRE D'INTENTION NO 2.....	143



## CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

### 1-1.00 BUT ET INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**1-1.01** Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous.

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

**1-1.02** Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) **CLASSE** : regroupement de différentes fonctions qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation;

b) **CONJOINTE OU CONJOINT** :

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

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

ii). malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 et 8-3.00, les termes « conjointe ou conjoint » ont le sens suivant :

les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les pères et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance-maladie, la personne employée mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec la personne



à laquelle elle est mariée ou unie civilement, peut désigner à l'assureur celle-ci ou celui-ci comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention.

- c) **CONVENTION COLLECTIVE** : la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, les lettres d'entente et les lettres d'intention qui y sont jointes;
- d) **DESCRIPTION DE FONCTION** : un document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales;
- e) **ÉCHELLE DE TRAITEMENT** : Amplitude de traitement d'une classe;
- f) **EMPLOYEUR** : la Société québécoise des infrastructures, aussi appelée la « Société »;
- g) **ENFANT À CHARGE** : un enfant de la personne employée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel la personne employée exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, non marié et non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne employée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre de personne étudiante dûment inscrite, un établissement d'enseignement reconnu; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Toutefois, aux fins du régime d'assurance-maladie prévu par la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne employée exercerait l'autorité parentale si elle ou il était mineur;

- h) **FONCTION** : un ensemble de tâches déterminées par l'employeur et assignées à un ou plusieurs employé(s), lesquelles sont décrites et regroupées dans une description;
- i) **FONCTION MODIFIÉE** : fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier une nouvelle évaluation;
- j) **FONCTION NOUVELLE** : fonction créée, 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;
- k) **FUNÉRAILLES** : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- l) **GESTIONNAIRE HIÉRARCHIQUE** : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée;
- m) **GESTIONNAIRE IMMÉDIAT** : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le



premier niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée;

- n) **LIEU DE TÉLÉTRAVAIL** : Endroit où l'employeur autorise le télétravailleur à exercer sa fonction qu'il aurait autrement exécutée dans les locaux de l'employeur et qui doit généralement correspondre à l'adresse de son domicile;
- o) **MUTATION** : passage d'un employé d'une fonction à une autre dans une même échelle de traitement;
- p) **PERSONNE EMPLOYÉE** : toute personne salariée visée par l'unité de négociation;
- q) **PERSONNE EMPLOYÉE EN PROBATION** : une personne employée qui occupe un emploi à caractère permanent mais faisant l'objet d'une période d'essai de douze (12) mois;
- r) **PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE** : une personne employée embauchée à titre provisoire, soit pour parer à un surcroît temporaire de travail, soit pour remplacer durant l'absence d'une personne employée, soit pour réaliser un projet spécifique, soit pour occuper un emploi vacant comme prévu à l'article 5-1.06 a) ii). La durée d'un tel projet ne doit pas excéder une période de deux (2) ans, à moins de faire l'objet d'une consultation au comité de relations professionnelles;
- s) **PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE** : une personne employée qui a terminé sa période de probation et qui occupe un emploi à caractère permanent;
- t) **PROMOTION** : passage d'un employé d'une fonction à une autre dans une échelle de traitement plus élevé;
- u) **PORT D'ATTACHE** : le lieu habituel de travail comme déterminé par l'employeur, ou le lieu comme déterminé par l'employeur, où la personne employée reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel, s'il y a lieu, elle effectue normalement ses déplacements pour les besoins du travail;
- v) **POSITION RELATIVE** : le pourcentage obtenu en divisant le traitement de la personne employée par le maximum de l'échelle de traitement qui lui est applicable;
- w) **RÉMUNÉRATION** : ensemble des montants payés à l'employé en vertu du chapitre 7 de la présente convention collective ainsi que toute lettre d'entente pouvant inclure des dispositions d'ordre monétaire s'y rattachant.
- x) **RÉTROGRADATION** : passage d'un employé d'une fonction à une autre dans une échelle de traitement moins élevé;
- y) **SERVICE** : la période d'emploi d'une personne employée occasionnelle sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la présente convention; elle se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés;
- z) **SERVICE CONTINU** : la période d'emploi ininterrompue d'une personne employée régulière depuis sa date d'entrée en fonction chez l'employeur. Cette période se calcule en années et en jours;



- aa) **SYNDICAT** : le Syndicat des professionnels et professionnelles de la SQI – SCFP 5522;
- bb) **TÂCHE** : une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé;
- cc) **TAUX DE TRAITEMENT** : taux horaire de la personne employée dans son échelle de traitement correspondant à son classement et à sa position relative, obtenu en divisant son traitement par 1 826,3;
- dd) **TÉLÉTRAVAIL** : Forme d'organisation du travail qui consiste à effectuer sa prestation de travail en dehors des locaux de l'employeur, soit généralement à partir de son domicile, en utilisant notamment les technologies de l'information et de la communication;
- ee) **TRAITEMENT** : traitement annuel de base de la personne employée dans son échelle de traitement correspondant à son classement et à sa position relative. Pour la personne employée à temps réduit, ce traitement est proportionnel aux heures prévues à son horaire. Également, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le traitement de la personne employée est supérieur à celui correspondant au maximum de son échelle de traitement, la personne employée est hors-échelle et ce traitement supérieur lui tient lieu de traitement.
- ff) **UNITÉ ADMINISTRATIVE** : l'unité administrative est constituée d'un regroupement de personnes employées sous la responsabilité d'un même gestionnaire immédiat;
- gg) **UNITÉ DE NÉGOCIATION** : unité de négociation décrite à l'accréditation émise en faveur du syndicat en date du 24 avril 2023 par le Tribunal administratif du travail (TAT).

## **1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION**

**1-2.01** L'employeur reconnaît que le syndicat est le représentant exclusif des personnes employées pour fin de négociation et d'application de la présente convention.

La Société reconnaît également le droit aux mandataires du syndicat d'exercer librement leurs fonctions de la façon prévue à la présente convention.

**1-2.02** La présente convention ne s'applique pas aux personnes étudiantes stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours coopératifs ou d'un stage de formation rémunéré d'une institution d'enseignement.

**1-2.03** Lorsque l'employeur a l'intention d'exclure une personne employée de l'unité de négociation, il en avise aussitôt la personne employée et le syndicat par écrit et il en discute avec le syndicat lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles. Sur demande, il fournit au syndicat une description de fonction de la personne employée visée.

## **1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR**

### **DROITS DE L'EMPLOYEUR**

**1-3.01** La Société exerce ses droits d'employeur en conformité avec les dispositions de la présente convention.



## RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

**1-3.02** Dans le cas où une personne employée est poursuivie en justice par un tiers 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 sa fonction, sauf dans le cas de faute lourde, l'employeur désigne une procureure ou un procureur pour assurer une défense pleine et entière à la personne employée, et ce, aux frais de l'employeur.

La procureure ou le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec la personne employée visée par le présent article, parmi les procureures ou les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour la personne employée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

La personne employée a droit d'adjoindre, à ses frais, à la procureure ou au procureur choisi par l'employeur, sa propre procureure ou son propre procureur.

**1-3.03** Malgré la notion de faute lourde prévue à l'article précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par une personne employée de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur.

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

Dans les trente (30) jours de la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de l'employeur, la personne employée peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester cette décision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne une procureure ou un procureur à ses frais conformément à l'article 1-3.02 et la personne employée 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.

**1-3.04** Une personne employée 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 à cet effet et bénéficie alors de la protection prévue aux articles 1-3.02 et 1-3.03.

## MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

**1-3.05** Lorsque l'employeur a l'intention de modifier des conditions de travail non prévues à la présente convention, il en discute avec le syndicat lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles.

**1-3.06** Une personne employée qui se croit lésée par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non-prévues par la présente convention peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.



## **1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**1-4.01** L'employeur et le syndicat conviennent de l'importance :

- a) de la collaboration et visent par celle-ci l'élimination des risques à la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes employées;
- b) de l'information mutuelle des parties sur leurs projets, leurs préoccupations et leurs activités en matière de prévention des lésions professionnelles;
- c) de la formation et de l'information des personnes employées en ce qui concerne leurs conditions de travail.

**1-4.02** L'employeur et le syndicat conviennent de respecter les dispositions législatives et réglementaires visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des personnes employées.

**1-4.03** 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 employées et faire en sorte que celles-ci participent à l'identification et l'élimination des risques.

**1-4.04** Un comité et des sous-comités paritaires de santé et de sécurité du travail sont constitués, conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et au Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail.

Le syndicat doit désigner parmi ses membres les personnes employées qui le représentent au sein du comité et des sous-comités ainsi que, lorsque requis, un représentant à la prévention. À défaut d'entente entre les parties, le nombre de représentants du syndicat pour occuper ces fonctions est établi à 5.

Le comité et les sous-comités ont pour objet l'identification des dangers et l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des personnes employées.

**1-4.05** Notamment, l'employeur prend des mesures pour :

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des personnes employées;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des personnes employées;
- c) contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre aux personnes employées de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application des lois et des règlements.

**1-4.06** Une personne employée n'est pas tenue de franchir un piquet de grève dressé devant son lieu de travail qui l'empêche de se rendre au travail si cela représente un danger pour sa santé et sa sécurité et si aucune mesure n'a été prise pour assurer sa protection. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris des mesures de protection.



Dans un tel cas, la personne employée contacte la personne représentant l'employeur désignée à cette fin sur place ou, à défaut, son gestionnaire immédiat.

#### **AMÉNAGEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL**

- 1-4.07** Lorsque la fonction d'un employé requiert l'utilisation d'un ordinateur, l'employeur aménage le poste de travail de façon à permettre des conditions de travail adéquates.

#### **VÊTEMENTS SPÉCIAUX**

- 1-4.08** L'employeur fournit gratuitement à ses personnes employées tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

- 1-4.09** Les vêtements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vêtement usagé, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

- 1-4.10** L'entretien des vêtements fournis par l'employeur est aux frais des personnes employées, excepté ceux utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

#### **1-5.00 PRATIQUES INTERDITES**

- 1-5.01** Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement par l'employeur, le syndicat ou les personnes les représentant respectivement envers une personne employée en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que la personne employée 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 qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

#### **HARCÈLEMENT SEXUEL**

- 1-5.02** Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

#### **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

- 1-5.03** Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui qui est défini par la Loi sur les normes du travail.

#### **VIOLENCE**

- 1-5.04** La violence réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une personne employée ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

- 1-5.05** L'employeur et le syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence. Les parties conviennent de discuter au comité de relations professionnelles



de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de la Société. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen de répondre aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

**1-5.06** Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, il prend, le cas échéant, les moyens raisonnables et agit avec diligence afin que cesse telle situation.

**1-5.07** La personne employée se croyant victime de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence est invitée à avoir recours au service d'aide aux employés.

La personne employée peut aussi soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs.

**1-5.08** Les parties conviennent que les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant un arbitre choisi par les parties.

À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail d'en désigner un.

**1-5.09** Dès que le grief est réglé, le directeur des ressources humaines retire du dossier de la personne employée plaignante les documents ayant trait au grief.

#### **1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

**1-6.01** L'employeur est responsable de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

**1-6.02** Lors de l'élaboration d'un tel programme, l'employeur consulte le syndicat sur les éléments suivants :

- les objectifs du programme;
- les actions envisagées, le cas échéant;
- l'échéancier de réalisation;
- les mécanismes permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

**1-6.03** Tout programme et toute modification à un programme existant doivent faire l'objet d'entente avec le syndicat lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles.

À défaut d'entente sur les contenus des programmes d'accès à l'égalité en emploi, l'employeur peut mettre en application de tels programmes en autant qu'il ne modifie pas les conditions de travail des personnes employées.

**1-6.04** L'employeur fournit les données nécessaires aux travaux du comité.

#### **1-7.00 AIDE AU PERSONNEL**

**1-7.01** Les parties conviennent de la nécessité de maintenir le programme d'aide au personnel.

**1-7.02** Dans le cadre de la politique d'aide au personnel, les parties discutent et collaborent au comité de relations professionnelles au maintien et au suivi du service. La participation syndicale au service est maintenue.



- 1-7.03** L'anonymat d'une personne employée 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 employée et le programme ne sera consigné au dossier personnel de la personne employée.
- 1-7.04** En tout temps, la volonté d'une personne employée d'adhérer ou non au programme ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression ne sera exercée sur la personne employée par l'employeur ou les personnes le représentant.
- 1-7.05** Le fait pour une personne employée de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'elle requiert de l'aide, le fait d'adhérer ou de ne pas adhérer au programme, ne pourront d'aucune façon être invoqués par l'employeur dans ses rapports avec la personne employée, dans son évaluation, ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire.
- 1-7.06** Les informations qu'une personne employée peut confier aux personnes chargées de l'aider dans le cadre du programme ne peuvent être divulguées lors d'un arbitrage d'un grief présenté par cette personne employée.
- 1-7.07** 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 employée a bénéficié du programme offert.
- 1-7.08** Les personnes représentant le syndicat inciteront les personnes employées se croyant victimes de harcèlement sexuel à recourir au programme et participeront, avec l'employeur, à la recherche de solutions afin que cesse toute forme de harcèlement sexuel, le cas échéant.
- 1-8.00 GRÈVE ET LOCK-OUT**
- 1-8.01** Les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention :
- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;
  - b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni autres actions similaires de la part des personnes employées;
  - c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe qui précède.



## **CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE**

### **2-1.00 RÉGIME SYNDICAL**

#### **COTISATION**

**2-1.01** Dès son entrée en fonction, l'employeur déduit de la paie de chaque personne employée un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

**2-1.02** Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par la secrétaire ou le secrétaire du syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30<sup>e</sup>) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

**2-1.03** Lorsque le montant de la cotisation fixée par le syndicat varie en fonction du traitement de la personne employée, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne employée prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

**2-1.04** Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci rembourse au syndicat le montant total des déductions ainsi faites. Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités prévus, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

**2-1.05** Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne employée.

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

**2-1.06** Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une personne employée; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une personne employée.

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

**2-1.07** L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où une personne employée cesse d'être régie par la présente convention tout en tenant compte de la période de paie.

#### **RENSEIGNEMENT AU SYNDICAT ET AUX PERSONNES EMPLOYÉES**

**2-1.08** Lors de la remise des déductions syndicales, l'employeur fournit au syndicat une liste accompagnée des mêmes informations reproduites sur support informatique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur indiquant pour chacune



des personnes employées ses nom et prénom, sexe, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (en probation, régulier, occasionnel), unité administrative, rémunération détaillée et le montant de la retenue individuelle. De plus, l'employeur fournit au syndicat le nom des personnes employées dont la semaine régulière de travail est inférieure à celle prévue à l'article 4-1.01 ainsi que celles désignées au sens de la section 6-9.00.

Toute modification dans les modalités de transmission des informations doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

**2-1.09** Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque personne employée, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

**2-1.10** L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste accompagnée des mêmes informations reproduites sur support informatique selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur faisant état des motifs d'absence ainsi que des variations relatives à l'arrivée ou au départ de personnes employées, à leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation, ainsi que la raison de ces changements. Cette liste comprend notamment, pour le personnel occasionnel, la fonction.

Par ailleurs, copie de la lettre remise à la personne employée occasionnelle lors de chaque embauchage est transmise au syndicat.

**2-1.11** L'employeur fournit avant le 1er février de chaque année civile, au syndicat, la liste des ports d'attaches ainsi que le port d'attache assigné à chacun des employés.

**2-1.12** Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à les utiliser aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

## **2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**2-2.01** Le syndicat nomme ou élit des personnes employées à titre de représentante ou représentant du syndicat.

**2-2.02** Une représentante ou un représentant du syndicat peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de rémunération, s'il a d'abord obtenu la permission de son gestionnaire immédiat, pour les motifs suivants :

- a) assister toute personne employée travaillant dans son champ d'action dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs;
- b) accompagner, le cas échéant, une personne employée conformément aux dispositions des sections 3-1.00 et 3-2.00 et aux articles 4-7.05, 4-7.06, 4-7.07.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable.

**2-2.03** Le syndicat fournit à l'employeur la liste des personnes autorisées le représentant ainsi que toute modification à cette liste.

**2-2.04** Le champ d'action des représentantes ou représentants du syndicat tient compte des lieux de travail et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.



**2-2.05** L'employeur convient de permettre à une représentante ou un représentant du syndicat de participer aux séances d'accueil qu'il organise à l'intention des nouvelles personnes employées. Les modalités relatives à sa participation seront convenues entre les parties lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles.

**2-2.06** Dans les situations qui nécessitent une intervention qui ne peut être prévue et qui est liée aux articles 1-4.00 et 1-5.00, une représentante ou un représentant du syndicat peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de rémunération, s'il a d'abord informé son gestionnaire immédiat.

**2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES**

**2-3.01** Une personne employée peut, conformément à la présente section, obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour :

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

La durée totale de l'absence pour les activités énumérées aux paragraphes d), e) et f) n'excède pas dix (10) jours ouvrables par année civile. Malgré ce qui précède, une personne employée désignée représentante officielle du syndicat depuis moins de deux (2) ans peut excéder les dix (10) jours ouvrables par année pour les motifs prévus au paragraphe f).

**2-3.02** Une personne employée qui désire obtenir un permis d'absence en vertu du paragraphe a) de l'article 2-3.01 doit en faire la demande à son gestionnaire immédiat à l'aide du formulaire convenu entre les parties. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne employée doit informer son gestionnaire immédiat de son retour au travail.

**2-3.03** Le permis d'absence pour les motifs prévus aux paragraphes b), c), d), e) et f) de l'article 2-3.01 doit être demandé par écrit au gestionnaire immédiat de la personne employée au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de début de l'absence, à l'aide du formulaire convenu entre les parties. Si, pour des raisons valables, la demande ne peut être présentée dans les délais précités, celle-ci doit être présentée avant la date de début de l'absence. Cette permission ne peut être refusée ou retardée



que si la présence de la personne employée est essentielle à la bonne marche de l'unité administrative dont elle fait partie.

- 2-3.04** Les absences prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 2-3.01 n'entraînent pas de perte de rémunération.

Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus aux paragraphes c), d), e) et f) de l'article 2-3.01, la rémunération et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la rémunération et aux avantages sociaux de cette personne employée pour la durée de l'absence.

- 2-3.05** Le remboursement prévu à l'article 2-3.04 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.04 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités prévus, 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.

- 2-3.06** Le syndicat désigne une personne employée pour le représenter à temps complet. Dans un tel cas, l'employeur la libère.

La rémunération et les avantages sociaux de la personne employée ainsi libérée sont maintenus et ne sont pas sujets à remboursement par le syndicat.

- 2-3.07** Une personne employée qui est membre d'un comité mixte prévu ou constitué au cours de la durée de la présente convention, dont le comité de négociation, a le droit de s'absenter sans perte de rémunération et de congé hebdomadaire pour assister aux rencontres de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle en soit membre, si elle a au préalable obtenu la permission de son gestionnaire immédiat après avoir rempli le formulaire convenu entre les parties. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable.

Un permis d'absence sans perte de rémunération peut également être accordé par l'employeur afin de préparer la tenue d'une telle rencontre.

- 2-3.08** À l'expiration du permis d'absence visé à l'article 2-3.06, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

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

- 2-3.09** À la demande de la personne employée, l'employeur peut libérer une personne employée de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence de ses absences pour les motifs prévus aux paragraphes c), d) et e) de l'article 2-3.01 et à l'article 2-3.07 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle fait partie.

- 2-3.10** Dans le cas d'une absence permise pour les motifs prévus à l'article 2-3.01 et subordonnée aux articles 2-3.02 et 2-3.03, la personne employée peut bénéficier d'une absence dûment autorisée à l'occasion du temps de déplacement requis pour effectuer



la distance (aller/retour) entre son port d'attache et le lieu de la rencontre déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus. Ces libérations à l'occasion du temps de déplacement ne sont pas prises en compte aux fins du maximum accordé à l'article 2-3.01.

Il est entendu qu'aucune libération syndicale dûment autorisée ne saurait justifier de quelque façon que ce soit des heures supplémentaires.

#### **2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES**

**2-4.01** Le syndicat peut être autorisé par l'employeur, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur ou en visioconférence.

**2-4.02** Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

**2-4.03** L'employeur fait en sorte qu'une représentante ou un représentant du syndicat qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire ou en visioconférence.

#### **2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS**

**2-5.01** L'employeur transmet au Secrétaire archiviste du SCFP du local 5522 copie de toute directive ou interprétation relative à la présente convention émise par la Direction générale des ressources humaines à l'intention des personnes employées. L'employeur transmet également au syndicat et au comité de relations professionnelles la liste des personnes le représentant aux fins de l'application des dispositions de la convention.

**2-5.02** Tous les documents de nature personnelle émanant de la Direction générale des ressources humaines ou de la comptabilité sont acheminés aux personnes employées par voie électronique.

Malgré ce qui précède, si la personne employée n'a pas accès au réseau informatique de l'employeur, ces documents devront être expédiés sous enveloppe scellée.

**2-5.03** L'employeur informe les nouvelles personnes employées sur les assurances collectives et le régime de retraite. De plus, il rend accessible sur support informatique (ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé) à toutes les personnes employées la convention et les dépliants explicatifs relatifs aux avantages sociaux et aux frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles.

Malgré ce qui précède, si la personne employée n'a pas accès au réseau informatique de l'employeur, ces documents devront être transmis autrement.

Il en est de même pour les modifications apportées à ces documents.

#### **2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE**

**2-6.01** L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

**2-6.02** Le syndicat peut y afficher tout document de nature syndicale à la condition qu'il soit identifié au nom du syndicat ou qu'il soit signé par une des personnes le représentant.



**2-6.03** L'employeur dépose sur son site intranet un lien vers le site internet du syndicat.

L'employeur s'engage à communiquer toute information relative aux assurances collectives. Pour tout autre enjeu d'importance pour les personnes employées, le syndicat demandera l'accord de l'employeur pour ajouter une publication sur son site.



## **CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION**

### **3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES**

#### **CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL**

**3-1.01** Une personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction générale des ressources humaines.

Elle reçoit copie de tout document versé à son dossier dont elle n'a pas déjà reçu copie et qui est susceptible de lui être préjudiciable ou favorable.

La personne employée peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence de la personne autorisée représentant la Direction générale des ressources humaines. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de sa représentante ou de son représentant du syndicat lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'une personne employée 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 employée.

Sous réserve de l'article 6-5.03, la personne employée peut ajouter sa version, si elle le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque la personne employée consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu.

#### **AVERTISSEMENT**

**3-1.02** L'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention de la personne employée sur ses obligations.

Cet avertissement ainsi que tout document s'y référant doit être retiré du dossier de la personne employée, s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois, d'une mesure disciplinaire liée à l'objet soulevé dans la lettre d'avertissement.

#### **RELEVÉ PROVISOIRE**

**3-1.03** Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement une personne employée de l'exécution de sa fonction et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut la relever provisoirement de sa fonction. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

**3-1.04** Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne employée avec copie au syndicat dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir pendant la durée de son relevé provisoire son traitement ainsi que son allocation de disparités régionales, et ce, si dans ce dernier cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

**3-1.05** Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une personne employée ne peut pas être relevée provisoirement de sa fonction pour une période excédant trente (30) jours.



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

- 3-1.06** La personne employée peut être affectée provisoirement à d'autres emplois compris autant que possible dans l'unité de négociation en autant qu'elle soit qualifiée pour le faire.

### **CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF**

- 3-1.07** L'employeur peut congédier une personne employée :

- a) soit pour incompetence dans l'exercice de sa fonction;
- b) soit pour incapacité d'exercer sa fonction, c'est-à-dire pour invalidité sous réserve des dispositions relatives à l'assurance-traitement ou aux accidents du travail et maladies professionnelles ou la perte d'un droit.

Le congédiement administratif ne peut être utilisé à l'encontre d'une personne employée dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompetence ou de son incapacité.

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

Le congédiement administratif n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

- 3-1.08** La personne employée qui est en désaccord avec la décision de l'employeur peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition 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 écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- 3-1.09** Advenant un arbitrage, l'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

Si l'arbitre annule la décision rendue, l'employeur retire du dossier personnel de la personne employée la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir le congédiement administratif visé.

### **3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 3-2.01** La personne employée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire est avisée par écrit de cette mesure et de ses motifs, au plus tard quarante-cinq (45) 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 au moment de sa remise à l'employé.

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

En cas de non-disponibilité d'un représentant syndical, la personne employée peut exiger que la rencontre soit reportée. Le délai de report prolonge alors la période de



quarante-cinq (45) jours prévue au premier alinéa du nombre de jours écoulés entre le moment prévu à la convocation initiale et le moment de la rencontre tenue avec le représentant syndical.

Les délais et la procédure 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.

**3-2.02** Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit avec copie au syndicat de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

**3-2.03** Aucune réprimande inscrite au dossier d'une personne employée 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 ainsi que tous les documents s'y référant.

**3-2.04** Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne employée ainsi que tous les documents s'y référant.

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

### **3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

#### **LANGUE DE TRAVAIL**

**3-3.01** Aucune personne employée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

**3-3.02** La personne employée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.

**3-3.03** Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des personnes employées qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

#### **PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

**3-3.04** L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses personnes employées.

L'employeur attribue à la personne employée, de façon principale et habituelle, des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de la fonction qu'elle occupe sauf s'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, ou que la personne employée est en recyclage.

L'employeur convient de ne pas confier à une personne employée des tâches de personne représentant l'employeur auprès des personnes employées sous réserve de la section 6-9.00 concernant la personne coordonnatrice ou coordonnateur, remplacement temporaire et désignation à titre provisoire.



Le gestionnaire immédiat détermine et présente aux personnes employées, leurs mandats, échéanciers et responsabilités. Il informe la personne employée des résultats de ses travaux et de l'utilisation qui en est faite. Les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois sont précisés par écrit à la personne employée et l'employeur fournit à la personne employée, à qui il retire un mandat, les motifs de sa décision.

**3-3.05** L'employeur prend les mesures appropriées pour informer les personnes employées d'une même unité administrative des orientations, priorités, mandats et politiques de la Société. De plus, la personne employée est informée des impacts sur les mandats et le fonctionnement de son unité administrative.

L'employeur fournit à ses personnes employées un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Cependant, lorsque les circonstances ou la nature du travail le justifient, l'employeur peut autoriser une personne employée à effectuer temporairement sa fonction dans un endroit autre que son lieu habituel de travail ou dans un local fermé.

**3-3.06** Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes employées, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

**3-3.07** Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par la personne employée ou par une personne sous sa direction est signé par elle et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur.

Le nom de la personne auteure, ses titres professionnel et universitaire, l'ordre professionnel ainsi que l'unité administrative auxquelles elle appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la personne employée si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne employée.

**3-3.08** Malgré l'article 3-3.07, aucune personne employée n'est tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle et en toute bonne foi elle ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié. Dans un tel cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

**3-3.09** Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de la personne employée sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette personne employée s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

**3-3.10** Sous réserve des exigences de la confidentialité, la personne employée peut publier des articles ou écrits techniques dans des médias spécialisés si elle obtient l'autorisation de l'employeur et si ces articles ou écrits n'entrent pas en conflit avec les intérêts de la Société.

**3-3.11** Sous réserve des exigences de la confidentialité, la personne employée peut donner des conférences sur des sujets spécialisés ou contribuer à des travaux (séminaires, comités, congrès) correspondant à des recherches effectuées dans le cadre de son travail et si ces activités n'entrent pas en conflit avec les intérêts de la Société.



Il est entendu que l'application de cet article ne peut entraîner d'heures supplémentaires.

Les frais occasionnés par ces activités pourront lui être remboursés si elle obtient au préalable une autorisation de l'employeur à cet effet.

**3-3.12** La personne employée qui vit ou croit vivre des situations susceptibles de mettre en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction doit informer l'employeur. L'employeur désigne à cette fin une personne le représentant afin d'informer la personne employée de l'attitude à prendre dans de telles situations. L'employeur prend les mesures appropriées pour informer les personnes employées en cette matière.

**3-3.13** La personne employée qui vit ou croit vivre des situations susceptibles d'avoir une influence contraire aux devoirs de sa fonction doit informer l'employeur. L'employeur désigne à cette fin une personne le représentant afin d'informer la personne employée de l'attitude à prendre dans de telles situations.

#### **3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES**

**3-4.01** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties forment un comité mixte de relations professionnelles composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions.

**3-4.02** 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 :

- a) d'étudier les problèmes relatifs à la convention collective;
- b) de recueillir le point de vue du syndicat sur les projets de politiques et procédures administratives concernant les personnes employées;
- c) d'établir les moyens de communication entre l'employeur et le syndicat;
- d) de discuter des problèmes que peuvent occasionner pour les personnes employées les contrats à forfait;
- e) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00;
- f) de discuter des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques;
- g) de discuter de questions reliées au milieu de travail des personnes employées;
- h) de discuter de tout problème qui lui est soumis et qui est relié aux conditions de travail des personnes employées.

**3-4.03** Le comité se réunit, s'il y a lieu, aux deux (2) mois, ou plus souvent au besoin sur demande écrite de l'une des parties.

**3-4.04** Le comité adopte des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.



Chacune des réunions du comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise aux membres du comité. Les comptes rendus sont déposés par l'employeur sur son site Intranet.

**3-4.05** Avant la tenue de la réunion du comité, les documents d'information relatifs aux sujets inscrits à l'ordre du jour doivent être transmis mutuellement par les parties le cas échéant.

**3-4.06** L'employeur informe le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, des changements prévus au plan d'organisation, le cas échéant, qui ont pour effet de modifier substantiellement la description de fonction d'une ou des personnes employées.

**3-4.07** À la demande du syndicat, l'employeur présente une fois l'an les priorités d'action de la Société dans le cadre d'une réunion du comité de relations professionnelles.

**3-5.00 SOUS-TRAITANCE**

**3-5.01** L'employeur a la responsabilité de la mise en œuvre de son entreprise et, à cet effet, peut attribuer des contrats à forfait.

Toutefois, l'employeur favorise une utilisation optimale de ses personnes employées et, ainsi, s'engage à ne pas confier à des sous-traitants des contrats relatifs à des travaux normalement exécutés par les personnes employées, qui auraient pour effet de causer des mises à pied directes des personnes employées régulières.

Le comité de relations professionnelles peut être saisi de tout litige concernant l'application du présent article sans présumer des droits des parties, le cas échéant.

L'employeur dépose annuellement un bilan des contrats de services professionnels d'une valeur de cinquante mille dollars (50 000 \$) et plus octroyés à des sous-traitants au cours de l'année financière précédente.

**3-5.02** La personne employée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.



## **CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL**

#### **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

- 4-1.01** La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.
- 4-1.02**
- a) L'horaire est déterminé par l'employeur selon les besoins du service et peut varier entre huit heures (8 h 00) et dix-huit heures (18 h 00);
  - b) la période de repas est d'une durée, soit d'une heure (1 h 00), soit d'une heure et demie (1 h 30) et cette durée est établie par entente entre l'employeur et le syndicat;
  - c) l'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre onze heures et demie (11 h 30) et quatorze heures (14 h 00);
  - d) toute modification à l'intérieur des horaires ou périodes prévus aux paragraphes a) et c) ci-dessus doit faire l'objet d'une consultation au comité de relations professionnelles.
- 4-1.03** Malgré ce qui précède, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement dans le cas de la personne employée qui, en raison de la nature de son travail, fixe elle-même son horaire quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par l'employeur.
- 4-1.04** Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur lorsque l'horaire des personnes employées d'un même titre de fonction au sein d'une même unité administrative doit excéder trente-cinq (35) heures. L'adhésion des personnes employées est volontaire et la durée d'un tel horaire est d'une durée d'un maximum de 6 mois et peut, si le besoin perdure, faire l'objet d'un renouvellement.
- Autant dans le cas d'un nouvel horaire que d'un renouvellement, le syndicat doit être informé 10 jours ouvrables avant la sollicitation de l'intérêt des personnes employées.
- 4-1.05** Les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour la personne employée dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre l'employeur et les personnes représentant le syndicat. Les régimes actuels quant aux moments de la prise de ces périodes de repos sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne.
- 4-1.06** Dans le cas d'une personne employée à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues à son horaire et exécutées à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures régulières. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de la personne employée. Toutefois, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement de ces heures. Ces heures sont payées à son taux de traitement.
- Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.



## HORAIRE VARIABLE

**4-1.07** L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel la personne employée choisit elle-même le début et la fin de sa journée tout en ayant des périodes prédéterminées de présence obligatoire. Il a pour objectif de permettre à la personne employée d'aménager avec souplesse son temps de travail et ainsi d'accroître sa productivité et sa performance, et d'améliorer le service à la clientèle.

**4-1.08** Toute personne employée qui désire bénéficier de l'horaire variable doit en faire la demande à son gestionnaire immédiat. Le gestionnaire autorise la demande si les besoins du service le permettent.

**4-1.09** Les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties et contiennent au moins les éléments suivants :

a) Quant aux heures de travail :

- i) une amplitude maximale de onze heures (11 heures) par jour, soit de sept heures (7 h 00) à dix-huit (18 h 00) heures;
- ii) deux (2) plages fixes de neuf heures trente (9 h 30) à onze heures trente (11 h 30) et de quatorze heures (14 h 00) à quinze heures trente (15 h 30).

b) La pause minimale obligatoire pour le repas du midi est de trente (30) minutes. Cette pause doit être prise entre 11 h 30 et 14 h 00.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employeur ne peut pas exiger une personne employée de débiter avant 13h00, à moins de besoin opérationnel spécifique.

c) La période de référence correspond à deux (2) périodes de paie complètes et consécutives.

d) L'accumulation de crédit horaire est limitée à quatorze (14) heures par période de référence. Il peut être reporté d'une période de référence à l'autre jusqu'à concurrence de quatorze (14) heures.

L'accumulation de débit horaire est limitée à sept (7) heures par période de référence. Il peut être reporté d'une période de référence à l'autre jusqu'à concurrence de sept (7) heures.

e) La personne employée peut, en vertu du présent régime, s'absenter jusqu'à une limite de quatre (4) plages fixes par période de référence. L'accumulation du crédit horaire à la période précédente n'est pas un prérequis à l'absence. Néanmoins, l'employé doit s'assurer de respecter les limites d'accumulation de crédit / débit horaire précitées à 4-1.09 d).

f) Les heures supplémentaires ne sont possibles qu'aux conditions suivantes :

- i) la personne employée a accompli une journée de travail de sept (7) heures;
- ii) les heures supplémentaires sont effectuées en dehors des heures d'ouverture définies au paragraphe a) de l'article 4-1.02.



- g) L'horaire variable ne s'applique pas lorsque la personne employée s'absente de son port d'attache pour des raisons professionnelles ou pour des activités de perfectionnement.
- h) Le mode de contrôle du temps consiste en l'enregistrement électronique du temps effectué au moyen d'un cumulateur de temps.

## **PRÉSENCE AU TRAVAIL**

**4-1.10** La personne employée dont la majeure partie du travail est exécutée au bureau doit, deux (2) fois par jour (à son arrivée le matin et à son départ l'après-midi), signer le registre quotidien de présence mis en permanence à sa disposition par son gestionnaire immédiat.

**4-1.11** La personne employée dont la majeure partie du travail est exécutée à l'extérieur doit remplir le rapport mensuel de présence prévu à cet effet.

## **4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**4-2.01** Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail qu'une personne employée exécute, à la demande expresse de son gestionnaire immédiat :

- a) un jour férié;
- b) dans le cas d'une personne employée dont l'horaire régulier est défini aux articles 4-1.01, 4-1.02 et 4-1.03 de la présente convention :
  - le samedi et le dimanche;
  - du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première (1<sup>ère</sup>) heure de travail qui suit sa journée régulière de travail.
- c) dans le cas d'une personne employée dont la semaine régulière de travail est définie à l'article 4-1.04, le samedi, le dimanche, et les heures faites en sus de sa journée régulière de travail;
- d) les heures qu'une personne employée exécute en effectuant un déplacement en dehors de ses heures régulières.

**4-2.02** Une personne employée reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente. Pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de quarante (40) heures au cours d'une même semaine de travail, la personne employée reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie le temps travaillé, le tout sous réserve de l'application de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q.; c. N-1.1).

Toutefois, la personne employée peut demander que les heures supplémentaires soient rémunérées.

**4-2.03** Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours, en demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée.

Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont reportés automatiquement à l'année financière suivante jusqu'à un maximum de vingt (20) jours.



**4-2.04** Les congés accumulés en sus de ce maximum sont payés dans les soixante (60) jours suivant le 31 mars.

À défaut de verser le paiement dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, la somme due porte intérêt à compter de l'expiration du délai et ce, au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités prévus.

**4-2.05** La personne employée, à qui le gestionnaire immédiat n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelée pour effectuer du travail, reçoit en compensation un congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

La personne employée, à qui le gestionnaire immédiat a demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer du travail, reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées en continuité avec la période habituelle de travail de la personne employée.

**4-2.06** La personne employée à qui, en raison de la nature de son emploi, l'employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire régulier de travail et sans quitter son domicile ou l'endroit où elle se trouve, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

**4-3.00 VACANCES ANNUELLES**

**4-3.01** Sous réserve des autres dispositions de cette section, la personne employée a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION						
Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	NOMBRE DE JOURS OÙ LA PERSONNE EMPLOYÉE A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 <sup>er</sup> AVRIL AU 31 MARS					
	Moins de 15 ans (20)	15 ans (21)	16 ans (22)	17 ans (23)	18 ans (24)	19 ans et plus (25)
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3



VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION						
Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	NOMBRE DE JOURS OÙ LA PERSONNE EMPLOYÉE A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 <sup>er</sup> AVRIL AU 31 MARS					
	Moins de 15 ans (20)	15 ans (21)	16 ans (22)	17 ans (23)	18 ans (24)	19 ans et plus (25)
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

NOTE : À titre indicatif, une année correspond généralement à 261 jours.

**4-3.02** Pour la personne employée à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque jour où la personne employée à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire régulier est inférieur à sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues par son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, les heures exécutées en application de l'article 4-1.06 sont comptées pour le calcul de la période où la personne employée a eu droit à son traitement.

**4-3.03** La personne employée en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement conformément à la section concernant le versement des gains.



- 4-3.04** En cas de cessation définitive d'emploi :
- a) la personne employée qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises comme prévu à la présente section, et
  - b) elle a droit en plus à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1<sup>er</sup> avril précédant son départ, mais dont la durée se calcule suivant son service ou son service continu à ce 1<sup>er</sup> avril. Toutefois, pour le mois de son départ, la personne employée a droit à son crédit de vacances, si elle a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.
- 4-3.05** Les personnes employées choisissent, par ordre d'années de service ou de service continu, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates, toutefois, sont soumises à l'approbation du gestionnaire immédiat qui tient compte des nécessités de son service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des personnes employées visées.
- 4-3.06** Sauf permission expresse du gestionnaire immédiat de reporter des vacances à une date ultérieure, la personne employée doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.
- Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne employée et sous réserve de l'approbation du gestionnaire immédiat, d'une façon continue ou par période correspondant à la durée de sa semaine de travail.
- De plus, elle peut, avec l'approbation du gestionnaire immédiat, prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours ou demi-jours séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes.
- 4-3.07** La personne employée, qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité au sens de la section 8-1.00 concernant les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement ou qui est absente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la section 8-2.00 et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou qui bénéficie d'un congé prévu par la section 8-3.00 se voit accorder un nouveau choix de vacances, en conformité avec les règles prévues aux sections précitées, à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.
- Lorsque l'invalidité ou le congé se poursuit jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, la personne employée voit les jours de vacances à son crédit et les jours de vacances accumulés au moment de sa date de départ en arrêt de travail reportés d'une (1) année financière à l'autre jusqu'à la fin de l'invalidité. Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité conformément à l'article 8-1.20, ils ne sont reportés qu'une seule fois et demeurent à la réserve de la personne employée jusqu'au 1<sup>er</sup> mars de l'année financière suivante. Au terme de cette échéance, les jours de vacances ainsi accumulés durant l'arrêt de travail sont réputés épuisés et aucune indemnité compensatrice ne sera versée.
- La personne employée doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.
- 4-3.08** Si un jour férié et chômé prévu à la section 4-4.00 coïncide avec la période de vacances annuelles d'une personne employée, celle-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient au gestionnaire immédiat et à la personne employée.



**4-3.09** Lorsque, à la demande de l'employeur, une personne employée consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le gestionnaire immédiat doit, à la demande de la personne employée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

**4-3.10** Lorsqu'une personne employée désire changer son choix de vacances, le gestionnaire immédiat peut accorder un nouveau choix de vacances à cette personne employée.

**4-3.11** Nonobstant les autres dispositions de la présente section, la personne employée se voit reporter à l'année suivante, le solde de ses vacances jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser quinze (15) jours.

La personne employée 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.

La personne employée qui a plus de vingt (20) jours de vacances annuelles a le droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier alinéa.

**4-3.12** La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, le tout conformément à l'article 4-3.10.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4-5.00 survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à la personne employée et cette dernière a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si la personne employée réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

**4-3.13** Après approbation du gestionnaire immédiat une personne employée, peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue à l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels la personne employée aura droit au 1<sup>er</sup> avril suivant.

La table d'accumulation de jours de vacances prévue à l'article 4-3.01 sert au calcul des jours de vacances que la personne employée peut prendre par anticipation.

#### **4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

**4-4.01** Aux fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés et fixés ci-après sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 4-1.04.



Jours fériés	2020	2021	2022	2023	2024
Jour de l'An		Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 <sup>er</sup> avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai
Fête nationale*1	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin
Fête du Canada	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 <sup>er</sup> juillet
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre
Veille du jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre

Jours fériés	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier	Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	
Fête nationale <sup>1</sup>	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada	Mardi 1 <sup>er</sup> juillet	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet	
Fête du travail	Lundi 1 <sup>er</sup> septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du jour de l'An	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	

<sup>1</sup> Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.



#### **4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

##### **MARIAGE OU UNION CIVILE**

**4-5.01** La personne employée a le droit, sur demande présentée à son gestionnaire immédiat, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'elle y assiste. La personne employée a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

**4-5.02** À l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne employée a le droit, sur demande présentée à son gestionnaire immédiat, de s'absenter, sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'elle y assiste.

##### **DÉCÈS**

**4-5.03** La personne employée a le droit, sur demande présentée à son gestionnaire immédiat, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- b) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe g) de l'article 1-1.02 : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- c) le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou le décès de l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs, sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
  - i) si la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne employée : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
  - ii) si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de la personne employée : le jour du décès ou des funérailles.
- e) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe g) de l'article



1-1.02 : le jour du décès ou des funérailles. De plus, la personne employée peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement.

La personne employée a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement, lorsqu'elle assiste à l'un des événements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04.

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

**4-5.04** À l'occasion du décès ou des funérailles de son petit-enfant, la personne employée a le droit, sur demande présentée à son gestionnaire immédiat, de s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement.

#### **CHANGEMENT DE DOMICILE**

**4-5.05** La personne employée qui change le lieu de son domicile a le droit, sur demande à son gestionnaire immédiat, de s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. La personne employée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

#### **CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES**

**4-5.06** La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne employée doit en faire la demande par écrit à son gestionnaire immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si la personne employée 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.

**4-5.07** Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, la personne employée peut s'absenter du travail 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 ou lorsque sa présence est requise auprès 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 ou de l'un de ses petits-enfants en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Le gestionnaire immédiat peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

La personne employée doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.



La personne employée doit informer le plus rapidement possible son gestionnaire immédiat des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

**4-5.08** Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne employée.

**4-5.09** La personne employée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités prévues à la loi.

La personne employée doit informer le plus rapidement possible le gestionnaire immédiat des motifs de son absence et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Si la personne auprès de qui la personne employée est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne employée peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 4-5.03.

**4-5.10** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne employée dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative, a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative, est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne employée.

La personne employée doit informer le plus rapidement possible le gestionnaire immédiat des motifs de son absence et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

**4-5.11** Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, la personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8-3.46.

#### **4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

**4-6.01** La personne employée qui est appelée à agir à titre de juré, à comparaître à titre de témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de sa fonction, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui par la suite n'est pas incriminée, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement, sous réserve de l'article 4-6.02. Ce traitement inclut, le cas échéant, toute prime, allocation et supplément de traitement.

**4-6.02** Une personne employée qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement habituel et l'indemnité à laquelle elle a droit pour la période où elle agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement, et sur présentation d'un état du montant reçu à cet effet. Ce traitement inclut, le cas échéant, toute prime, allocation et supplément de traitement.

**4-6.03** La personne employée appelée à comparaître devant un arbitre en vertu de son 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.

#### **4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT**

##### **CONDITIONS GÉNÉRALES**

**4-7.01** La personne employée régulière peut, à sa demande, pour un motif jugé valable par le directeur des ressources humaines qui tient compte des besoins du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Il peut toutefois être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente.

Pour tout congé sans traitement de plus de trois (3) mois, mais de moins de douze (12) mois, sauf exception, la personne employée peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

Pour tout congé sans traitement de moins de trois (3) mois, il ne pourra y avoir d'étalement de la coupure de traitement, à moins d'entente entre l'employeur et la personne employée.

La personne employée doit faire cette demande simultanément à sa demande de congé sans traitement.

**4-7.02** Le permis d'absence ou son renouvellement et la réponse de l'employeur doivent être faits par écrit.

**4-7.03** Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne employée a droit à un maximum de quatre (4) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite à son 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 employées.

Tout refus de la demande écrite prévue au présent article doit être indiqué par écrit à la personne employée au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande, et ce, en autant que cette demande est faite après l'affichage de la liste des dates de vacances.

**4-7.04** L'employeur peut accorder un congé sans traitement à une personne employée régulière pour lui permettre :

- a) de donner des cours ou des conférences, ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles;
- b) d'effectuer chez un autre employeur un stage requis en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel elle veut appartenir.

**4-7.05** La personne employée régulière a droit à un congé sans traitement pour lui permettre de faire des études afin d'accroître sa compétence professionnelle. Ce congé est pour une période maximale d'un (1) an à moins d'entente différente entre les parties.

La personne employée qui désire obtenir un tel congé doit détenir le statut de personne employée régulière au moment de sa demande et doit faire une demande écrite à son gestionnaire immédiat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le moment de la prise



de congé et en préciser la durée. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service. Toutefois, l'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable. À l'occasion de cette demande, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa représentante ou de son représentant du syndicat.

- 4-7.06** Après sept (7) années de service continu, la personne employée régulière a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

Pour obtenir ce congé, la personne employée régulière doit en faire la demande par écrit au directeur des ressources humaines au moins soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée. À l'occasion de cette demande, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa représentante ou de son représentant du syndicat. Exceptionnellement, pour un motif jugé valable, le directeur des ressources humaines peut accorder ce congé, même si la demande est faite dans un délai plus court.

- 4-7.07** La personne employée régulière peut, pour un motif jugé valable et après entente avec le directeur des ressources humaines, obtenir un congé partiel sans traitement pour une partie de la durée de sa semaine de travail qui doit comprendre un minimum de quatorze (14) heures de travail. Le congé partiel sans traitement ne doit pas se prolonger sur une période excédant douze (12) mois. Il peut toutefois être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente. La demande de la personne employée et la réponse de l'employeur doivent être faites par écrit. À l'occasion de cette demande, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa représentante ou de son représentant du syndicat.

- 4-7.08** Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, la personne employée qui a obtenu un congé sans traitement à temps complet doit communiquer avec celui ou celle qui a autorisé l'absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

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

- 4-7.09** Au cours d'un congé sans traitement, la personne employée peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie et au régime de retraite si ces régimes le permettent et si la personne employée en fait la demande au début du congé et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur. L'employeur avise la personne employée de cette possibilité en même temps qu'il émet l'autorisation du congé sans traitement, mais la personne employée qui se sentirait lésée quant à cet avis n'a pas de recours possible contre l'employeur.

- 4-7.10** Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé; dès lors, la personne employée doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 4-7.11** Sous réserve de la section concernant la représentation syndicale, toute demande de congé sans traitement soumise par une personne employée afin d'exercer sa profession ou tout autre occupation en qualité de salariée, est refusée sauf si ledit exercice a fait l'objet d'une entente écrite préalable avec le directeur des ressources humaines.



**4-7.12** L'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne employée régulière de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le directeur des ressources humaines et la personne employée régulière et être telles qu'il ne peut en découler de conflit d'intérêts avec la Société.

**4-7.13** La personne employée qui veut mettre fin à son congé sans traitement au cours de la période du congé obtenu en vertu de 4-7.06, 4-7.07 et 4-7.12 doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

**4-7.14** À son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

#### **CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**4-7.15** Une personne employée régulière n'étant pas en congé partiel sans traitement peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande de la personne employée, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

**4-7.16** Ce congé permet à la personne employée de voir son traitement d'un, deux, trois ou quatre ans étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé. Ce traitement comprend, le cas échéant, le supplément prévu à l'article 4-1.04.

**4-7.17** Ce congé est octroyé après approbation de l'employeur qui tient compte notamment du fait que la personne employée ait son nom inscrit sur une liste de personnes employées mises en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

**4-7.18** Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

**4-7.19** La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.



**4-7.20** La convention s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions de la présente section.

**4-7.21** La personne employée demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

- option de 2 ans : 16 à 18 mois de travail et 6 à 8 mois de congé;
- option de 3 ans : 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 4 ans : 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 5 ans : 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés notamment au niveau des quanta en proportion de l'option retenue.

Pendant la période de congé sans traitement, la personne employée ne peut recevoir que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime. Aucune autre rémunération que celle prévue précédemment ne pourra lui être versée par l'employeur, une autre personne ou une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

**4-7.22** Au moment de sa demande, la personne employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de l'année de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues à la présente section.

**4-7.23** Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.45, 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.

**4-7.24** Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 4-7.41 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

**4-7.25** Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, la personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.



**4-7.26** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.

**4-7.27** Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'autant. Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

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

Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne employée.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie d'un congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.24, 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.

**4-7.28** Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie, traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu à l'article 4-7.16 et la personne employée doit payer sa quote-part.

**4-7.29** Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, la personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18.

**4-7.30** La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que l'année de congé sans traitement ait été prise et la personne employée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la personne participant au régime et encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18.



**4-7.31** Aux fins de l'assurance-traitement, la personne employée visée peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le 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 du congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la personne employée bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 et l'année 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 aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

**4-7.32** La personne employée sera traitée tel qu'explicité aux articles 4-7.29 à 4.7.31 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité :

- a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée. Selon le cas :

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

- b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.24.

**4-7.33** Au cours de l'année de congé sans traitement, la personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

**4-7.34** Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

**4-7.35** Aux fins des accidents du travail et maladies professionnelles, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail ou la maladie professionnelle survient après que le congé sans traitement ait été pris, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail ou de maladie professionnelle à compter du moment où l'option se termine.



**4-7.36** Aux fins des accidents du travail et maladies professionnelles, la personne employée visée pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail ou la maladie professionnelle survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

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

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail ou de maladie professionnelle redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

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

**4-7.37** Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée tel qu'explicité aux articles 4-7.35 et 4-7.36 si l'incapacité à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par la personne employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option); ou
- b) le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement.

**4-7.38** L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant le congé sans traitement.

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

**4-7.39** Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires à la présente section.

**4-7.40** Aux fins d'application des sections concernant la rémunération la personne employée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation de disparités régionales ou spéciales, rémunération additionnelle et supplément de traitement. Pendant chacune des autres années de l'option, elle a droit à l'entièreté de ses primes, allocations de disparités régionales ou spéciales, rémunération additionnelle et



supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

**4-7.41** Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, pré-retraite, retraite ou congédiement :

- a) la personne employée doit rembourser, conformément à l'article 4-7.44 le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qu'il reste à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;
- b) la personne employée sera remboursée d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou par la personne employée s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de congé sans traitement est en cours :
  - montant reçu par la personne employée durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne employée en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt, ce solde à la personne employée; si le solde obtenu est positif, la personne employée rembourse ce solde à l'employeur, sans intérêt;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne employée pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (200 % RREGOP, 100 % RRF).

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

**4-7.42** La participation à l'option choisie par la personne employée 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 employée à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 4-7.44 si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option); ou
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

**4-7.43** Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.



**4-7.44** Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que la personne employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

Malgré l'article 7-2.09, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne employée et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

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

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

**4-7.45** Le tableau suivant détermine le pourcentage du traitement à verser à une personne employée selon la durée du congé et l'option choisie.

#### DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 mois	66,67 %	77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 mois		69,44 %	77,07 %	81,66 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

**4-7.46** La personne employée peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'une personne employée, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à la personne employée à temps réduit. Il est entendu que la retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de la personne employée devient sa semaine régulière. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

La personne employée peut convenir avec l'employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et la personne employée participant au programme.



**4-7.47** Les articles 4-7.15 à 4-7.46 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

#### **4-8.00 CHARGES PUBLIQUES**

**4-8.01** La personne employée qui est candidate à la fonction de maire (mairesse), de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une régie régionale ou du conseil régional de santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé son gestionnaire immédiat dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour la personne employée qui, lors d'une élection, agit à titre de directrice ou directeur du scrutin, directeur ou directrice adjoint du scrutin, aide de la directrice ou du directeur du scrutin, assistante ou assistant de la directrice ou du directeur adjoint du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire d'un bureau de vote, personne préposée à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseure ou réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

**4-8.02** Nonobstant l'article 4-8.01, la personne employée qui se présente comme candidate à temps complet à la fonction de maire (mairesse), échevin, commissaire d'école, député (députée) au fédéral ou au 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 trente (30) jours après la proclamation de l'élection.

Sous réserve de la loi, la personne employée 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 la proclamation de sa réélection.



## CHAPITRE 5-0.00 RÈGIME DE SÉCURITÉ ET DE PRIORITÉ D'EMPLOI

### 5-1.00 CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

**5-1.01** Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements administratifs, techniques ou technologiques, du déplacement d'une unité administrative et d'un surplus de personnes employées sur les personnes employées et sur leurs conditions de travail.

**5-1.02** Sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la section 5-3.00 Concession d'activités et à la section 5-4.00 Déplacement total ou partiel des effectifs d'un port d'attache vers un ou plusieurs autres ports d'attache dans un rayon de cinquante (50) kilomètres, lorsque l'employeur décide de réduire le nombre de ses effectifs dans un port d'attache, la personne employée qui est alors visée par une mise à pied est identifiée, dans la fonction visée par la réduction, en fonction de son service continu, en débutant par celle ayant le moins de service continu.

### PROCÉDURE DE MISE À PIED

**5-1.03** Le service continu déterminera les priorités d'affectation ou de supplantation, incluant le remplacement effectué en fonction de la liste prioritaire d'affectation, de toute personne employée visée par une mise à pied, la personne employée possédant le plus de service continu ayant la priorité.

### AVIS

**5-1.04** Lorsque la personne employée est visée par une mise à pied, l'employeur lui transmet ainsi qu'au syndicat, un avis indiquant les éléments suivants :

- a) la nature du changement ou de l'événement;
- b) les effets du changement en application avec les règles prévues au chapitre du Régime de sécurité d'emploi et de priorité d'emploi, y compris le droit d'exercer un choix de remplacement le cas échéant;
- c) la date de la prise d'effet de la mesure ou du choix à être exercé.

Dès la réception de l'avis, la personne employée a quinze (15) jours ouvrables pour répondre par écrit à l'offre qui lui est faite.

Toutefois, dans le cas de la personne employée absente pour une longue durée (plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables), ce délai est de vingt-cinq (25) jours ouvrables et copie de cet avis est transmise sans délai au syndicat.

Dans le cas de la personne employée absente pour une courte durée (vingt-cinq (25) jours ouvrables et moins), l'employeur attend le retour de cette dernière pour lui transmettre l'avis.

Si la personne employée qui a été jointe refuse la proposition ou, dans l'éventualité où elle a plusieurs choix, si elle ne répond pas, l'article 5-2.08 s'applique. Si la personne n'a pu être jointe ou n'est pas en état de répondre, l'employeur exerce le choix à sa place.



## AFFECTATION

**5-1.05** La personne employée visée par une mise à pied est prioritairement affectée sur un emploi vacant dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauches à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache. S'il y a plus d'un emploi vacant dans les fonctions dont la personne employée répond aux conditions minimales d'embauche, cette dernière pourra exercer son choix dans le délai prévu à l'avis. Cependant, dans un tel cas, la personne employée ne pourra exercer un choix qui priverait une autre personne employée qui est également visée par une mise à pied, du seul choix auquel elle aurait autrement droit, sauf si cette dernière règle a pour effet de priver la personne employée de tous ses choix.

Aux fins d'application du chapitre 5, la personne employée est réputée répondre aux conditions minimales d'embauche de la fonction qu'elle occupe.

Dans l'éventualité où cet emploi vacant comporterait une échelle de traitement plus élevée que celle de la fonction qu'exerçait la personne employée avant cette affectation, la personne employée est intégrée à cette nouvelle échelle à la même position relative.

Lorsqu'une personne employée est affectée sur un emploi vacant comportant une échelle de traitement égale ou inférieure à la fonction qu'elle exerçait avant cette affectation, elle est intégrée à un traitement identique à celui qu'elle recevait avant son affectation. Si son traitement avant l'affectation était plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle, la personne employée conserve son traitement et est considérée hors-échelle.

## SUPPLANTATION

**5-1.06** À défaut d'une telle affectation, la personne employée visée par une mise à pied peut, dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche, supplanter la personne employée ayant le moins de service continu à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache sous réserve des cas énoncés ci-après :

- a) si la supplantation de la personne employée ayant le moins de service continu d'une des fonctions dont elle répond aux conditions minimales d'embauche a pour effet de créer un surplus non résorbable, c'est-à-dire que la personne employée supplannée ne peut être replacée sur un emploi permanent, et s'il existe un emploi vacant au-delà du cinquante (50) kilomètres de son port d'attache, dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche, la personne employée :
  - i) supplante une personne employée ayant moins de service continu qu'elle, en commençant par celle ayant le moins de service continu, dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche, sous réserve que cette personne employée supplannée soit affectée sur l'emploi vacant en vertu de l'article 5-1.07;
  - ii) à défaut de se faire, la personne employée visée par la mise à pied effectue la supplantation et l'emploi laissé vacant peut être comblé par une personne employée occasionnelle, selon les besoins de l'employeur. Ce comblement par une personne employée occasionnelle prend fin lorsque la personne employée en surplus et qui était non résorbable est replacée.



- b) Si la personne employée visée par une mise à pied a plus d'un choix de supplantation, elle ne peut pas faire un choix qui priverait une autre personne employée qui est également visée par une mise à pied du seul choix auquel elle aurait autrement droit, sous réserve des dispositions prévues à c) qui suit;
- c) Si la personne employée visée par une mise à pied a plusieurs choix de supplantation et que tous ces choix créent des surplus non résorbables, la personne employée visée étant alors non résorbable, ou que ces choix entraînent tous le déménagement hors cinquante (50) kilomètres du port d'attache de la personne supplantée, la personne employée doit supplanter celle ayant le moins de service continu parmi ces choix;

Dans un tel cas, les dispositions prévues à l'alinéa 4 de l'article 5-1.05 s'appliquent.

## **AFFECTATION HORS 50 KILOMÈTRES**

- 5-1.07** À défaut d'avoir supplanté, la personne employée visée par une mise à pied peut être affectée sur un emploi vacant dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Néanmoins, la personne employée affectée sur l'emploi vacant conserve une priorité d'emploi sur toute autre personne employée, y compris les personnes employées bénéficiant de l'application du Régime de sécurité d'emploi, pour un emploi vacant dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache qu'elle vient de quitter, dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche, et ce, pour une période de deux (2) ans de la date de son affectation. À cette occasion, elle aura droit aux avantages prévus à la convention collective en cas de déménagement, à l'exclusion de la prime de remplacement prévue à l'article 5-2.04.

Dans un tel cas, les dispositions prévues aux alinéas 3 et 4 de l'article 5-1.05 s'appliquent.

- 5-1.08** Au terme de la période d'affectation et de supplantation, l'employeur procède à l'identification des personnes employées mises à pied. Le préavis de déménagement prévu à l'article 7-5.02 pourra alors être envoyé à toute personne employée visée par une affectation à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

- 5-1.09** Pour toute personne employée mise à pied qui ne peut être remplacée, le comité de relations professionnelles et la personne employée, après entente, peuvent proposer à l'employeur le recyclage. Dans un tel cas, l'employeur peut procéder à ses frais au recyclage eu égard aux aptitudes de la personne employée et aux besoins du service. La personne employée bénéficie, le cas échéant, des dispositions de la section concernant les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles.

## **5-2.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 5-2.01** L'employeur reconnaît, pour la durée de la présente convention collective, que la personne employée régulière ayant deux (2) ans et plus de service continu, et qui est mise à pied, bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été remplacée dans un autre emploi.

Toutefois, au cours de cette période, l'employeur peut utiliser provisoirement la personne employée à une autre fonction pour laquelle elle ne répond pas aux



conditions minimales d'embauche dans la Société. Dans un tel cas, le gestionnaire immédiat ne peut évaluer négativement ses compétences professionnelles et la personne employée visée ne peut se prévaloir de l'article 6-2.02.

Au cours de cette période, la personne employée mise à pied conserve le port d'attache qu'elle avait au moment où elle a reçu l'avis prévu à l'article 5-1.04.

**5-2.02** La sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants :

1) Versement du traitement habituel de la personne employée au moment de sa mise à pied, moins, advenant qu'une entente intervienne, les prestations versées par Emploi et Développement social Canada (EDSC). La personne employée doit faire personnellement une demande de prestation d'assurance-emploi et remplir toute formalité auprès de EDSC et de la Direction générale des ressources humaines.

2) La continuité des avantages suivants :

- a) régime uniforme d'assurance-vie;
- b) régime d'assurance-maladie;
- c) régime d'assurance-traitement;
- d) régime de retraite;
- e) accumulation du service continu selon les termes de la convention collective et de la présente section;
- f) vacances annuelles;
- g) droits parentaux;
- h) procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
- i) vie syndicale.

Durant cette période, la personne employée voit son traitement habituel progresser normalement.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

Toutefois, la personne employée mise à pied, mais utilisée provisoirement a droit en plus aux bénéfices suivants :

- chapitre 1;
- chapitre 3, sauf l'article 3-4.01;
- chapitre 4, sauf la section 4-7.00;
- chapitre 6, sauf l'article 6-2.02 et la section 6-4.00;
- chapitre 7;
- chapitre 11.



**5-2.03** Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi, le service continu ne s'accumule pas dans les cas suivants :

- 1) personne employée mise à pied;
- 2) personne employée en absence autorisée sans traitement après le trentième (30<sup>e</sup>) jour du début de l'absence, à l'exception du congé de maternité;
- 3) personne employée en absence à la suite d'une invalidité après le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour du début de l'absence à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## **PROCÉDURE DE REMPLACEMENT**

**5-2.04** Sous réserve de la priorité d'emploi de toute personne employée visée par le deuxième alinéa de l'article 5-1.07, la personne employée mise à pied bénéficie d'une priorité sur tout emploi à caractère permanent vacant dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche.

Lorsque requis, l'employeur établit à cette fin une liste prioritaire d'affectation, laquelle est constituée par fonction.

Le service continu déterminera les priorités d'affectation pour les personnes inscrites sur la liste prioritaire d'affectation.

Dans le cas où l'employeur a des difficultés à replacer la personne employée couverte par le régime de sécurité d'emploi, la personne employée a le droit de proposer à l'employeur des mesures de formation ou de recyclage aux frais de la Société. Le comité de relations professionnelles assiste la personne employée dans ses démarches.

La personne employée est tenue d'accepter tout emploi vacant qui lui est offert dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche dans un rayon de cinquante (50) kilomètres. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux alinéas 3 et 4 de l'article 5-1.05 s'appliquent.

Toutefois, l'employeur peut obliger la personne employée couverte par le régime de sécurité d'emploi à déménager si elle n'a pas été affectée dans un emploi vacant dans une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux alinéas 3 et 4 de l'article 5-1.05 s'appliquent.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la personne employée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de remplacement prévue ci-après et des frais à l'occasion d'un déménagement s'il y a lieu, prévus à la section 7-5.00.

La prime de remplacement est équivalente à trois (3) mois de rémunération.

**5-2.05** La personne employée qui doit être déménagée en vertu de la présente section reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de dix (10) jours ouvrables pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

**5-2.06** Toute personne employée qui bénéficie du régime de sécurité d'emploi qui est remplacée au sens de la présente section à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, a droit, si elle doit déménager, aux frais à l'occasion d'un déménagement prévus à la



convention collective ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre s'il y a lieu.

- 5-2.07** La personne employée qui bénéficie du régime de sécurité d'emploi, qui n'est pas visée par la section 5-3.00, et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace chez un autre employeur, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement l'employeur et lui remet sa démission par écrit, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de traitement à titre de prime de séparation.

Malgré ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, la personne employée peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de remplacement mentionné au présent article, sans affecter son droit à la prime de séparation.

- 5-2.08** Dans le cadre du présent chapitre, la personne employée doit accepter l'emploi offert ou les mesures prises par l'employeur à défaut de quoi l'employeur peut la congédier.

Le comité de relations professionnelles peut être saisi de tout litige entre la personne employée et l'employeur concernant l'application de la présente section sans présumer des droits des parties, le cas échéant.

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 5-2.09** Aux fins de l'application de la présente section, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de la personne employée et le nouveau port d'attache se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

- 5-2.10** L'employeur s'engage à informer le syndicat lors de modifications importantes concernant les structures, les réorganisations de personnel et les changements technologiques, pouvant toucher les personnes employées.

- 5-2.11** Les impacts et les problèmes pouvant résulter de l'introduction de changements technologiques font l'objet de discussions au comité de relations professionnelles. Le comité tient compte, entre autres, des besoins des personnes employées en matière de perfectionnement et de recyclage et de problèmes éventuels reliés à la santé des personnes employées.

## **PRIORITÉ D'EMPLOI**

- 5-2.12** La personne employée régulière ayant entre un (1) an et deux (2) ans de service continu, et qui est mise à pied, bénéficie d'une priorité d'emploi de vingt-quatre (24) mois. Son remplacement se fait selon les mécanismes prévus à la présente section. Cette personne employée ne reçoit aucune rémunération au cours de la période d'attente et elle n'a aucun droit à la prime de remplacement, aux frais à l'occasion d'un déménagement, aux frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles ainsi qu'à la prime de séparation prévue à la présente section.

Un avis écrit de mise à pied est transmis à la personne employée au moins deux (2) semaines à l'avance avec copie au syndicat.

## **5-3.00 CONCESSION D'ACTIVITÉS**

Il y a concession dans le cas d'aliénation ou cession, par vente ou autrement, d'une activité de la Société au profit d'une autre entreprise ou société.



**5-3.01** En cas de concession totale ou partielle des activités de l'employeur en faveur d'un autre employeur, le mécanisme suivant devra être appliqué.

La personne employée dont l'emploi fait l'objet d'une cession doit en être avisée par écrit au moins soixante (60) jours avant la fin prévue de son emploi. La personne employée visée à l'alinéa précédent dispose alors de trente (30) jours suivant la réception de l'avis qui y est prévu pour faire part à l'employeur de son choix, parmi les possibilités suivantes :

- a) démissionner et bénéficier ainsi d'une prime de séparation équivalant à un (1) mois de rémunération par année de service, avec un maximum de dix-huit (18) mois;
- b) déplacer une personne employée d'une fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche ayant moins de service qu'elle;
- c) pour la personne employée bénéficiant du régime de sécurité d'emploi énoncé à 5-2.00, être mise en disponibilité à la Société;
- d) accepter d'être transférée au nouvel employeur.

Sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 5-3.02, l'application des paragraphes b) et c) du présent article est effectuée selon les principes et modalités prévus aux sections 5-1.00 et 5-2.00.

**5-3.02** La personne employée qui se prévaut des paragraphes b) ou c) de l'article 5-3.01 est réputée être au travail et conserve donc tous ses droits et avantages prévus à la convention collective. En attendant son remplacement, la personne employée peut être prêtée temporairement au nouvel employeur.

**5-4.00 DÉPLACEMENT TOTAL OU PARTIEL DES EFFECTIFS D'UN PORT D'ATTACHE VERS UN OU PLUSIEURS AUTRES PORTS D'ATTACHE DANS UN RAYON DE CINQUANTE (50) KILOMÈTRES**

**5-4.01** Il y a relocalisation d'une ou de plusieurs personnes employées à un ou des nouveaux ports d'attache à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres lorsque les deux conditions suivantes sont rencontrées :

- a) la fonction exercée est déplacée vers un ou des nouveaux ports d'attache;
- b) les ressources matérielles rattachées à l'exercice des fonctions des personnes employées déplacées sont relocalisées dans un ou des nouveaux ports d'attache.

**5-4.02** L'identification des personnes employées visées par un déplacement est effectuée par fonction et service continu, en débutant par celle ayant le moins de service continu.

**5-4.03** Les personnes employées qui sont visées par un déplacement peuvent, dans le cas où le déplacement s'effectue vers plus d'un nouveau port d'attache, choisir, par ordre de service continu, le port d'attache où elles seront relocalisées.



## CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

### 6-1.00 CLASSIFICATION

**6-1.01** Un comité paritaire traite directement des questions reliées à la classification des emplois du personnel visé par la présente convention.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

Ce comité est appelé à examiner tout projet de modification à la classification soumis par l'employeur, à étudier toute demande faite à l'employeur ou au syndicat ayant pour objet une modification à la classification et à faire les recommandations appropriées à l'employeur. Il est également responsable de l'évaluation des fonctions nouvelles et de la réévaluation des fonctions modifiées, que ce soit par la modification d'une description de fonction ou la modification des tâches réellement accomplies.

Le comité se réunit au besoin, dans les trente (30) jours de la demande de l'une des parties et il adopte les règles de procédure nécessaires à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres du comité.

À défaut de tenir la rencontre dans les délais prescrits, à moins d'entente entre les parties, l'employeur transmet sa position par écrit au syndicat dans les quinze (15) jours suivant l'échéance de ce délai.

Dans les quinze (15) jours suivants la transmission par l'employeur de sa position, le syndicat transmet sa position à l'employeur. À l'expiration de ce délai, si le syndicat n'a pas transmis sa position, la position de l'employeur est réputée finale.

À défaut d'entente au comité conjoint ou à la suite de la transmission par le syndicat de sa position, l'employeur fait parvenir au syndicat, dans les 15 jours, sa position finale.

**6-1.02** Lorsqu'une fonction nouvelle est créée ou qu'une fonction est modifiée :

- a) l'échelle de traitement est établie par l'employeur en conformité avec l'évaluation effectuée par le comité mentionné à l'article 6-1.01 et doit correspondre à l'une ou l'autre des échelles de traitement déjà prévues à la présente convention;
- b) l'employeur doit transmettre sa décision quant à l'échelle retenue au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses commentaires avant son entrée en vigueur;
- c) si la décision du comité prévu à l'article 6-1.01 est unanime, elle lie les parties et le directeur des ressources humaines attribue, le cas échéant, l'échelle de traitement en conformité avec l'évaluation effectuée;
- d) à défaut d'entente unanime au sein du comité prévu à l'article 6-1.01, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la décision de l'employeur, présenter un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs s'il croit que cette échelle n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) ci-dessus.

Les postes reliés à cette fonction sont affichés conformément aux dispositions de la section 6-8.00.



**6-1.03** Lorsque l'une ou l'autre des parties estime qu'une fonction a fait l'objet de modifications importantes, elle peut demander que cette fonction soit à nouveau évaluée selon les dispositions de l'article 6-1.01.

Les personnes employées qui occupent cette fonction sont automatiquement reclassées, le cas échéant, dans la nouvelle échelle, selon les dispositions prévues au 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 5-1.05.

**6-2.00 CLASSEMENT**

**6-2.01** La personne employée reçoit un avis de chaque modification à son classement.

**6-2.02** La personne employée dont les tâches principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de sa fonction a le droit de réclamer d'être reclassée dans la fonction dont les attributions correspondent aux tâches qu'elle exerce en autant qu'elle possède les qualifications requises pour accomplir les attributions de la fonction dans laquelle elle demande à être reclassée. La date de la demande de la personne employée sera la date utilisée pour fin de reclassification et, le cas échéant, pour la détermination de la rétroactivité salariale. Le traitement de la personne employée est établi selon les dispositions prévues au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 5-1.05.

**6-3.00 SERVICE CONTINU**

**6-3.01** Le service continu d'une personne employée se calcule à partir du 1<sup>er</sup> avril de chaque année et s'exprime en années et en jours sous réserve des articles 6-3.02 et 6-3.03.

Si une personne employée occasionnelle devient une personne employée régulière, toute durée de service comme personne employée occasionnelle s'ajoute à celle du service continu.

Une personne au service de l'employeur et non couverte par l'unité de négociation et qui devient couverte bénéficiera de son service accumulé depuis sa date d'entrée en fonction chez l'employeur sauf qu'il ne peut être utilisé que pour fins de calcul du quantum des vacances. Par ailleurs, le service accumulé depuis son intégration à l'unité de négociation est, quant à lui, valide pour tous les objets prévus à la présente convention collective.

**6-3.02** La personne employée visée à l'article 6-3.01 accumule son service continu dans les cas suivants :

- a) au cours de ses vacances annuelles;
- b) au cours des congés fériés et chômés;
- c) au cours d'une absence pour congés pour événements familiaux prévus à la section concernant les congés pour événements familiaux;
- d) au cours d'un congé avec traitement prévu à la présente convention, dont les congés de reprise de temps à l'occasion d'heures supplémentaires ou d'utilisation de crédits d'horaire variable;
- e) au cours d'un congé pour activité syndicale tel que prévu à la section 2-2.00 concernant la représentation syndicale;



- f) au cours d'une absence pour invalidité à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, sous réserve de l'article 6-3.04;
- g) au cours d'une absence pour l'exercice de droits parentaux, y compris la période d'extension prévue à l'article 8-3.13;
- h) au cours d'une absence pour congés sans traitement ou d'une suspension, soit inférieure à six (6) mois consécutifs ou inférieure à un total de six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année;
- i) au cours des deux (2) premières années d'absence à la suite d'une invalidité au sens de la section 8-1.00 concernant les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
- j) au cours d'un congé sans traitement, ou avec traitement, pendant lequel la personne employée est autorisée à exercer sa profession dans le cadre d'un prêt de service;
- k) au cours d'une mise à pied pour les personnes employées bénéficiant de la sécurité d'emploi;
- l) au cours de la première année d'une affectation hors de l'unité d'accréditation.

**6-3.03**

La personne employée visée à l'article 6-3.01 maintient mais n'accumule pas de service continu dans les cas suivants :

- a) au cours d'une absence sans traitement ou d'une suspension, sous réserve de l'article 6-3.02 paragraphe h); dans ces cas, le service continu ne s'accumule plus si, au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est équivalente à une période de six (6) mois ou plus, et, toute telle durée est considérée comme une période où le service continu cesse de s'accumuler;
- b) au cours d'une mise à pied d'au plus vingt-quatre (24) mois pour la personne employée bénéficiant du régime de priorité d'emploi;
- c) au cours de la seconde année d'une affectation hors de l'unité d'accréditation.

**6-3.04**

La personne employée visée à l'article 6-3.01 perd son service continu et rompt son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) à la suite d'une démission;
- b) à la suite d'un congédiement;
- c) à la suite d'un congédiement administratif;
- d) à la suite d'une mise à la retraite totale et définitive;
- e) à la suite d'une mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois de la personne employée visée à l'article 5-2.12;
- f) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée à la suite d'une invalidité au sens de la section 8-1.00 concernant les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement après une période d'absence de



deux (2) ans. Toutefois, dans l'éventualité où le médecin de la personne employée et le médecin choisi par l'employeur s'entendent quant à l'éventualité d'un retour au travail de la personne employée à une date qui suit de quelques mois cette période, celle-ci verrait sa période prolongée d'autant de mois, en autant qu'elle soit effectivement apte à reprendre son travail à la date prévue, sous réserve que cette extension ne peut excéder six (6) mois;

g) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, après une période d'absence de deux (2) ans. Toutefois, dans les cas d'application du troisième alinéa de l'article 8-2.14, la personne employée voit sa période prolongée jusqu'à la fin du programme de réadaptation;

h) à l'expiration du délai prévu à 6-3.03 c).

**6-3.05** Malgré l'article 6-3.04, l'employeur peut décider exceptionnellement de ne pas procéder au congédiement administratif de la personne employée visée aux paragraphes f) et g) de l'article 6-3.04 et, dans un tel cas, il n'y a pas de perte de service continu de la personne employée.

**6-3.06** La personne employée régulière en congé partiel sans traitement accumule le service continu au prorata du temps effectivement travaillé, sous réserve que les heures supplémentaires et les heures effectuées en vertu de l'article 4-1.04 sont du temps travaillé.

**6-3.07** À chaque année, la liste du service continu et du service de toutes les personnes employées à l'emploi de la Société est affichée pour une période de quarante-cinq (45) jours. La date de la mise à jour est fixée à la fermeture de la dernière période de paie de l'année financière. À défaut de contestation dans ledit délai de quarante-cinq (45) jours, les renseignements pertinents indiqués sur la liste seront considérés comme finaux et définitifs à moins d'erreur évidente que les parties s'engagent à corriger.

**6-3.08** Nonobstant les dispositions prévues au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 6-3.01 ainsi que celles prévues à 6-3.02 l), à 6-3.03 c) ainsi qu'à 6-3.04 h), la personne employée couverte par la présente convention et qui accède, au sein de la Société, à un emploi de professionnel non syndicable ou non syndiqué bénéficiera, lors de son retour dans l'unité, du service accumulé avant son départ, auquel s'ajoutera le service effectué entretemps comme professionnel non syndiqué ou non syndicable au sein de la Société.

#### **6-4.00 STATUT DE PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE**

**6-4.01** À l'expiration de la période de probation, qui est de douze (12) mois réellement travaillés, la personne employée en probation acquiert le statut de personne employée régulière si elle est maintenue en fonction. Pour les fins de la présente section, sont aussi considérés comme du temps travaillé les jours de vacances, les jours fériés et chômés de même que les jours de congé de maladie prévus à l'article 8-1.30.

**6-4.02** L'employeur remet à la personne employée, dès son entrée en fonction, une description de fonction écrite de son emploi professionnel, et lui prodigue le suivi nécessaire. De plus, il fournit et rend accessible à la personne employée les informations, les directives d'usage de même que la documentation qu'il considère essentielles à l'accomplissement de son travail.



**6-4.03** Au cours de sa période de probation, la personne employée sera évaluée à deux (2) reprises par son gestionnaire immédiat. Une première évaluation devra être faite avant la fin du sixième mois.

Dans le cas où le gestionnaire immédiat n'a pas évalué la personne employée en probation, l'évaluation est présumée être favorable.

**6-4.04** Lorsque l'employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en probation, il tient une rencontre avec la personne employée qui peut se faire accompagner de sa représentante ou de son représentant du syndicat.

Une convocation écrite et préalable à la rencontre est transmise à l'employé avec copie au syndicat.

Lorsque l'employeur met fin à l'emploi, il doit faire parvenir un avis écrit de sa décision à la personne employée au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi avec copie au syndicat.

**6-4.05** Aux fins du présent article, l'avis prévu à l'article 6-4.04 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi en probation mentionnée à l'article 6-4.01.

**6-4.06** La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne employée au cours de sa période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluider l'application de l'article 6-4.01.

**6-4.07** La personne employée en probation enceinte ou en congé de maternité, dont on met fin à l'emploi, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou en congé de maternité et elle peut alors présenter un grief selon la procédure de griefs.

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

**6-4.08** La personne employée en probation sur un emploi à caractère permanent, qui a fait l'objet de deux (2) évaluations positives mais qui n'est pas maintenue en fonction en raison de l'abolition de son emploi avant l'expiration de sa période de probation, ajoute la durée de cette probation à toute durée de service en vue de compléter sa période de probation à titre d'occasionnel.

## **6-5.00 ÉVALUATION**

**6-5.01** L'employeur et le syndicat conviennent que l'évaluation est un moyen qui permet de mesurer les résultats atteints par la personne employée ainsi que la manière de les produire en vue de maintenir ou d'améliorer sa performance et sa compétence ainsi qu'à établir un plan de développement et de perfectionnement. Elle sert également à déterminer, le cas échéant, la progression salariale. L'évaluation n'est pas fondée exclusivement sur des données quantitatives.

L'évaluation est l'appréciation par son gestionnaire immédiat du travail accompli par la personne employée, et ce, en référence aux éléments suivants :

- les tâches principales et habituelles exercées par la personne employée et qui constituent la fonction;



- le degré d'atteinte des attentes signifiées en début d'année ou modifiées au cours de la période de référence;
- aux comportements (connaissances, habiletés professionnelles et qualités personnelles) démontrés dans l'accomplissement du travail, notamment la participation au développement de l'organisation et à sa formation ainsi qu'à des initiatives cohérentes avec les valeurs corporatives;
- les responsabilités, tâches, mandats et autres assumés par la personne employée telle la désignation provisoire dans un emploi de cadre, le remplacement temporaire dans un autre emploi, etc.;
- les évaluations effectuées en cours de période, mais dans un autre emploi, ou effectuées sous la direction d'un autre gestionnaire immédiat;

le tout en relation avec l'exercice de l'emploi et reposant sur des faits observables, quantifiables ou qualifiables. L'employeur exerce son droit de façon rationnelle et équitable vis-à-vis l'ensemble des personnes employées.

La personne employée peut, si elle le juge nécessaire et dans les trente (30) jours de la signification des attentes, formuler par écrit ses commentaires et ces derniers devront être joints au formulaire décrivant ces attentes.

À cet effet, le gestionnaire immédiat doit transmettre les attentes signifiées, par écrit, à la personne employée au plus tard le 30 juin de la période visée par l'évaluation. Une personne employée n'ayant pas reçue ses attentes signifiées de l'employeur dans ce délai ne peut recevoir une évaluation de rendement inférieure à « Conforme aux attentes ».

Il est de la responsabilité de la personne employée, tout au long de la période couverte par l'évaluation, de signaler à son gestionnaire immédiat toute condition qui ferait en sorte que les attentes signifiées en début de période devraient être modifiées ou adaptées. De tels signalements doivent, s'ils sont formulés par écrit, être joints au formulaire décrivant les attentes initiales.

**6-5.02** Sous réserve des dispositions de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de la personne employée en probation, l'évaluation de la personne employée s'effectue au moins une (1) fois par année au plus tard le 30 juin de la période visée par l'évaluation et doit faire l'objet d'une rencontre entre la personne employée et son gestionnaire immédiat. L'évaluation doit porter sur l'ensemble de la période de référence, soit de la dernière évaluation jusqu'à la présente.

Toutefois, si la personne employée termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle peut requérir une évaluation ad hoc. Une évaluation est également requise lors d'un changement d'emploi au cours de la période de référence ou lorsque le gestionnaire immédiat le juge utile.

Dans le cas où l'évaluation n'aurait pas été effectuée, elle se traduit par la cote d'évaluation du rendement « Conforme aux attentes ».

Nonobstant ce qui précède, l'évaluation du rendement peut ne pas être effectuée à des fins de révision du traitement si la personne employée n'a pas travaillé pendant au moins quatre (4) mois au cours de la période de référence ou que l'évaluation est rendue impossible en raison d'invalidité ou de congés.



- 6-5.03** L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par le gestionnaire immédiat de la personne employée. Cette dernière en reçoit une copie de son gestionnaire immédiat et signe l'original pour attester qu'elle l'a reçue. Si elle refuse de signer l'original, elle est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été transmise.
- 6-5.04** À compter de la date de réception de sa copie, la personne employée dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, directement ou par la poste, à son gestionnaire immédiat, ses commentaires sur l'évaluation ainsi que, s'il y a lieu, une demande de révision, lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de la personne employée. La révision demandée est alors traitée par le gestionnaire hiérarchique de la personne employée, et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant la transmission de la demande. Si dans ce délai de trente (30) jours, la personne employée conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par la personne employée.
- 6-5.05** La personne employée visée à la section 6-9.00 concernant la personne coordonnatrice ou coordonnateur, remplacement temporaire et désignation à titre provisoire doit, lorsque requis, participer à l'évaluation des personnes employées dont elle assume la coordination sur le plan professionnel ou dont elle a la responsabilité.
- La personne employée doit, le cas échéant, évaluer les personnes salariées de l'employeur autre que les personnes employées.
- 6-5.06** L'employeur et le syndicat discutent lors de réunions du comité de relations professionnelles des améliorations à apporter au système d'évaluation.
- 6-5.07** L'évaluation du rendement se traduit par une des cotes suivantes :
- Exceptionnel (cote 4)
  - Supérieur dans plusieurs attentes (cote 3)
  - Conforme aux attentes (cote 2)
  - Une amélioration est nécessaire (cote 1)
- 6-5.08** La cote d'évaluation du rendement attribuée ne peut être contestée par grief.
- 6-5.09** L'employeur transmet au syndicat le résultat des évaluations de rendement une fois l'exercice complété sous forme de liste éditée.
- 6-5.10** La personne employée qui reçoit une cote d'évaluation « Une amélioration est nécessaire » doit se faire offrir par l'employeur un plan de développement personnalisé en fonction des éléments nécessitant une amélioration, et ce, afin de d'offrir un soutien à la personne employée.
- 6-6.00** **PROGRESSION SALARIALE DANS LA CLASSE**
- 6-6.01** La progression salariale prend effet le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et le montant afférent devient partie intégrante du traitement de la personne employée. L'ajustement des traitements et le versement des sommes dues sont effectués au plus tard lors de la première paie complète du mois de septembre.



**6-6.02** La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Une amélioration est nécessaire » voit son traitement majoré de 2 %.

La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Conforme aux attentes » voit son traitement majoré de 4 %.

La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Supérieur dans plusieurs attentes » voit son traitement majoré de 6 %.

La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Exceptionnel » voit son traitement majoré de 8 %.

Toutefois, l'octroi de cette progression ne peut faire en sorte que le traitement ainsi majoré d'une personne employée n'excède le maximum de son échelle de traitement.

**6-6.03** Nonobstant les dispositions de l'article 6-6.02, la personne employée dont le traitement n'a pas atteint le facteur de 1,376 du minimum de son échelle de traitement voit son pourcentage de progression salariale être bonifié d'un facteur de 1,5.

**6-6.04** Pour avoir droit à la progression salariale, la personne employée doit avoir travaillé une période d'au moins cent trente (130) jours au cours de l'année financière précédente chez l'employeur dont un minimum de cent (100) jours au sein de l'unité d'accréditation visée par la présente convention collective.

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé pour adoption, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne employée libérée en vertu de la section 2-3.00 concernant la représentation syndicale, la personne employée en congé pour reprendre du temps travaillé en vertu d'une autre disposition de la présente convention, la personne employée visée par la section 8-2.00, de même que la personne employée ayant obtenu un retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail n'est pas considérée comme absente au travail.

Cependant, la personne employée qui a droit à la progression salariale en additionnant les jours reconnus aux deux alinéas précédents progresse en fonction de la cote d'évaluation du rendement « Conforme aux attentes » si son total de jours effectivement travaillés (premier alinéa) est inférieur à cent trente (130) jours durant l'année de référence.

**6-6.05 BONI POUR ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT**

Un boni pour études de perfectionnement peut être accordé par l'employeur conformément à la directive de la Société à cet effet.

Le boni est versé sous forme de montant forfaitaire et ne fait donc pas partie du traitement de la personne employée.

**6-6.06** Ni la directive de boni pour études de perfectionnement ni son application ne peuvent faire l'objet d'un grief.



## **6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

**6-7.01** Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer le progrès et l'enrichissement des connaissances des personnes employées en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

Les parties collaborent à faciliter le rayonnement professionnel des personnes employées dans la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi et de leurs champs d'activités.

**6-7.02** L'employeur établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en la matière, en tenant compte particulièrement des personnes employées ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser dont une partie est affectée à un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes employées en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein de la Société.

**6-7.03** L'employeur consacre pour chacune des années civiles une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours personnes par personne employée pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes employées en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la Société.

**6-7.04** L'employeur veille à ce que les personnes employées connaissent les programmes disponibles et les règles concernant la présentation et le traitement des demandes de développement des ressources humaines.

**6-7.05** La sélection des personnes employées appelées à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue selon des conditions et des critères connus d'admissibilité et de participation aux programmes.

**6-7.06** Les parties reconnaissent que la mise à jour des connaissances et le perfectionnement de la personne employée dans des domaines pertinents aux fonctions de la Société sont une responsabilité partagée.

Compte tenu des disponibilités financières et des nécessités du service, l'employeur facilite l'organisation et la participation des personnes employées à des activités de perfectionnement individuelles ou collectives à la demande de celles-ci, entre autres, afin d'acquérir une compétence accrue dans le secteur d'activités qui leur est propre.

À cet effet, les personnes employées sont consultées annuellement par leur gestionnaire, sur leurs besoins et priorités en matière de perfectionnement, et informées des décisions éventuelles de l'employeur.

**6-7.07** L'employeur consulte le syndicat sur les besoins collectifs lors de la phase d'identification des besoins des personnes employées qui précède l'élaboration des objectifs, priorités et programmes des plans annuels de développement des ressources humaines. Une attention particulière sera portée aux personnes employées qui n'ont pas bénéficié de développement des ressources humaines dans leurs champs d'activités au cours des trois (3) dernières années.

De plus, l'employeur informe le syndicat lors de rencontres du comité de relations professionnelles des objectifs, du plan annuel de développement des ressources



humaines, des programmes disponibles, des règles concernant la présentation des demandes des personnes employées et des conditions et critères d'admissibilité et de participation aux programmes, ainsi que du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année civile précédente. Au cours du mois de mars de chaque année, l'employeur présente au syndicat, dans le cadre d'une rencontre du comité de relations professionnelles, le bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines.

Le syndicat peut également faire des représentations sur les besoins collectifs.

**6-7.08** Lorsqu'une personne employée participe à une activité de développement des ressources humaines, elle est réputée être au travail et la distribution des heures de cours et des activités inhérentes constituent les heures de travail de cette personne employée au sens de la section 4-1.00 concernant la prestation de travail.

**6-7.09** Sous réserve de l'article 6-7.10, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, la personne employée qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

**6-7.10** La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par une personne employée qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de cette personne employée, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la section 4-4.00 concernant les jours fériés et chômés.

**6-7.11** Les dispositions pour les frais de déplacement et les frais de voyage des personnes employées qui suivent un programme de développement des ressources humaines ne doivent pas être inférieures aux conditions prévues à la section 7-4.00 concernant les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles. Toutefois, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne employée est remise à l'employeur.

**6-7.12** Aux termes de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, la personne employée ne peut être affectée à une fonction inférieure à celle qu'elle exerçait de façon principale et habituelle au moment de son départ.

**6-7.13** La nature des programmes suivis par la personne employée en vertu de la présente section ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de la personne employée.

## **6-8.00 DOTATION DES EMPLOIS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

**6-8.01** 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) utiliser des processus de sélection équitables, transparents et exempts de discrimination;
- c) prendre des moyens pour intégrer rapidement les personnes employées dans leur emploi;



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

**6-8.02** L'employeur met en place des mécanismes permettant à ses personnes employées de manifester leur désir d'occuper un autre emploi de niveau professionnel et d'être informées des emplois qu'il désire combler.

**6-8.03** Lorsque l'employeur décide de combler de façon permanente un emploi vacant ou nouvellement créé, il choisit une personne employée selon la séquence suivante :

- a) la personne employée visée par le deuxième alinéa de l'article 5-1.07;
- b) la personne employée bénéficiant du régime de sécurité d'emploi et la personne employée régulière mise à pied bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-2.12;
- c) la personne employée régulière qui a répondu à l'affichage de l'emploi;
- d) la personne employée occasionnelle qui a réussi sa période de probation.

Malgré les dispositions des paragraphes c) et d), l'emploi vacant peut être comblé par l'affectation sur une base volontaire d'une personne employée régulière répondant aux conditions minimales d'embauche de la fonction, d'un personnel cadre ou professionnel non syndiqué que l'employeur juge excédentaire, l'affectation se faisant à la demande de l'employeur.

Dans l'éventualité où la personne employée qui obtient le poste accède ainsi à une fonction dont l'échelle de traitement est supérieure à celui de la fonction qu'elle détenait auparavant, la personne employée est intégrée à cette nouvelle classe, avec un traitement majoré de 5 %, sans toutefois excéder le maximum de la nouvelle échelle de traitement.

Cependant, dans l'éventualité où la personne employée qui obtient le poste accède ainsi à une fonction dont l'échelle de traitement est inférieure à celui de la fonction qu'elle détenait auparavant, la personne employée est intégrée à cette nouvelle classe, à un traitement identique à celui qu'elle recevait auparavant. Si son traitement avant l'obtention du nouveau poste était plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle, la personne employée est intégrée au maximum de sa nouvelle échelle.

**6-8.04** Sauf pour 6-8.03 a) et b), la personne employée choisie est celle que l'employeur juge la plus apte à remplir adéquatement la fonction et qui possède les qualifications requises pour accomplir les tâches de l'emploi.

**6-8.05** Lorsque l'employeur procède à un affichage dans le cadre de l'article 6-8.03, l'offre d'emploi doit contenir les informations suivantes : le titre de fonction, la direction et le service où se situe l'emploi, les tâches principales et habituelles, les exigences particulières de l'emploi, s'il y a lieu, ainsi que la durée de la période d'inscription.

L'offre d'emploi est affichée pour une période de dix (10) jours ouvrables sur le portail du Système intégré en Ressources humaines de l'employeur, accessible via l'intranet.



## **6-9.00 PERSONNE COORDONNATRICE OU COORDONNATEUR, REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE**

### **PERSONNE COORDONNATRICE OU COORDONNATEUR**

**6-9.01** La personne employée coordonnatrice ou coordonnateur communique les échéanciers fixés par le gestionnaire et propose à son équipe une planification générale des travaux à réaliser en vue d'obtenir l'approbation du gestionnaire immédiat. Elle doit faciliter les liens entre les membres de l'équipe en vue d'assurer un fonctionnement efficace, et ce, dans le respect de l'autonomie professionnelle de chacun dans la réalisation de leur mandat respectif.

**6-9.02** La personne employée coordonnatrice ou coordonnateur peut recommander l'approbation des permis d'absence ou de congé ainsi que les réclamations de temps supplémentaire ou de frais de voyage.

### **REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE**

**6-9.03** Une personne employée peut être appelée par l'employeur :

- a) soit à remplacer temporairement un gestionnaire;
- b) soit à exercer provisoirement la fonction d'un emploi vacant d'un gestionnaire;
- c) soit à exercer provisoirement la fonction d'un emploi de professionnel comportant une échelle de traitement plus élevée.

Elle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03, si elle exerce cette fonction pour une période d'au moins trente (30) jours consécutifs.

**6-9.04** L'employeur ne peut, durant la période prévue à l'article 6-9.03, désigner une autre personne employée ou interrompre cette période dans le seul but d'é luder l'application des articles 6-9.03 et 7-3.03.

Sauf exception, la durée de la période de remplacement prévue au paragraphe b) de 6-9.03 n'excède pas douze (12) mois.

**6-9.05** La personne employée désignée selon l'article 6-9.03 doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi sur lequel elle est désignée.

Toutefois, la personne employée ainsi désignée ne peut agir, auprès des personnes employées, comme personne représentant l'employeur dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation des personnes employées, sous réserve de l'article 6-5.05, 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.



## CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

### 7-1.00 RÉMUNÉRATION

7-1.01 Les échelles des traitements en vigueur pour les périodes du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2028 sont ceux apparaissant à l'annexe « A ».

### MAJORATION DES TAUX, DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT, DES ALLOCATIONS ET DES PRIMES

#### 7-1.02 Période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2020, d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>2</sup>.

#### 7-1.03 Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021, d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>2</sup>.

#### 7-1.04 Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022, d'un pourcentage égal à 2,0 %<sup>2</sup>.

#### 7-1.05 Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2023, d'un pourcentage égal à 6,0 %<sup>2</sup>.

Afin de reconnaître l'expertise du personnel professionnel de la SQI, une nouvelle structure salariale est mise en place au 31 mars 2024 et est intégrée à l'annexe « A ». La lettre d'entente # 10 prévoit également les modalités d'intégration applicables.

#### 7-1.06 Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2024, d'un pourcentage égal à 2,8 %<sup>2</sup>.

#### 7-1.07 Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2025, d'un pourcentage égal à 2,6 %<sup>2</sup>.

#### 7-1.08 Période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2026, d'un pourcentage égal à 2,5 %<sup>2</sup>.

#### 7-1.09 Période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2027, d'un pourcentage égal à 3,5 %<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Toutefois, les articles 7-1.17 à 7-1.19 ainsi que la lettre d'entente #4 de la convention collective relatives aux employées et employés hors-échelle s'appliquent.



**7-1.10**     Rémunération additionnelle

La personne employée a droit à une rémunération additionnelle<sup>3</sup> correspondant à 0,66 \$ pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.

**7-1.11**     Allocations et primes

Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage que celles déterminées aux articles 7-1.02 à 7-1.09.

**CLAUSE D'AJUSTEMENT**

**7-1.12**     Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.

Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.

Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration<sup>4</sup> ne peut être supérieure à 1,00 %.

**7-1.13**     Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

**7-1.14**     Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

**7-1.15**     Aux fins du calcul de cette clause :

L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonné.

<sup>3</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAQ, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

<sup>4</sup> Exceptionnellement, les clauses de la convention collective relatives aux employées et employés hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses de hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.



La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

**7-1.16** En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

#### **PERSONNES EMPLOYÉES HORS-ÉCHELLE**

**7-1.17** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 la personne employée dont le traitement, le jour précédant la date de la majoration des échelles des traitements, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa fonction, bénéficie, à la date de la majoration en 2020, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au traitement maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa fonction.

**7-1.18** Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.17 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne employée qui était hors-échelle au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur au maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa fonction, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée l'atteinte du maximum de l'échelle de traitement.

**7-1.19** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à la fonction de la personne employée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.17 et 7-1.18 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son traitement au 31 mars.

Ce montant forfaitaire horaire est versée à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes (1/1826,3) du montant forfaitaire annuelle prévue.

#### **DISPOSITION TRANSITOIRE**

**7-1.20** La présente section s'applique rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2020 aux conditions qui y sont indiquées.

Les paiements rétroactifs résultant de l'application de la section 7-1.00 concernant la rémunération sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la signature de la convention.

L'employé peut, à certaines conditions, demander de transférer dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), en tout ou en partie, les sommes correspondantes au paiement rétroactif en vertu des articles 7-1.02 à 7-1.09.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes employées ayant quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date de la signature de la convention. La personne employée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date de la signature de la convention doit faire sa demande de rappel à la Direction générale des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de la personne employée, la demande peut être faite par les ayants droit.



Les sommes prévues aux alinéas précédents sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne employée a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020.

**7-2.00 VERSEMENT DES GAINS**

**7-2.01** La paie des personnes employées leur est versée par dépôt bancaire (virement automatique) à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

**7-2.02** Un état de dépôt indiquant les informations nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets est rendu accessible à la personne employée par voie électronique.

Malgré ce qui précède, si la personne employée n'a pas accès au réseau informatique de l'employeur, ces documents devront être transmis autrement.

**7-2.03** À la demande de la personne employée, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date où le versement est prévu à toute personne employée déjà inscrite sur la liste de paie et ayant droit à sa paie mais dont le dépôt de paie n'a pas pu être versé à la personne employée pour un motif indépendant de sa volonté.

**7-2.04** Les nouvelles personnes employées et les personnes employées 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 employées peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 7-2.03.

**7-2.05** Les sommes que l'employeur doit payer à une personne employée en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les trente (30) jours de la signature de l'entente ou, selon le cas, de la date de la sentence arbitrale.

**7-2.06** Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à la personne employée, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités y prévus, à compter de l'expiration du délai de trente (30) jours dans les cas des articles 7-2.04 et 7-2.05, et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie habituelle.

**7-2.07** À son départ, la personne employée qui a donné un préavis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur :

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

Ces sommes sont payables dans les trente (30) jours suivant la date du départ de la personne employée. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités prévus, à compter de l'expiration de ce délai.



**7-2.08** L'ex-personne employée qui, après son départ, se croit lésée par une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de l'article précédent, peut soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs.

**7-2.09** Avant de réclamer d'une personne employée des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur consulte la personne employée sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne employée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 \$ par 100,00 \$ de dette initiale, sans excéder le quart du traitement brut.

**7-2.10** Le virement automatique de la paie d'une personne employée est effectué dans un compte unique dans une des institutions financières de son choix au Québec.

Toute modification au service de virement automatique se fait en avisant la Direction générale des ressources humaines par écrit, et l'employeur y donne suite à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de l'avis écrit.

### **7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES**

#### **ALLOCATION DE DISPONIBILITÉ**

**7-3.01** La personne employée en disponibilité, à la demande expresse de son gestionnaire, reçoit le paiement d'une (1) heure à son taux de traitement, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

#### **ALLOCATION D'AMBIANCE**

**7-3.02** Pour la durée de la présente convention, les personnes employées travaillant dans une institution pénale et qui, en raison de la nature de leurs fonctions, sont régulièrement en contact avec les personnes incarcérées ont droit à deux (2) journées de congé par année, soit une (1) journée par période équivalent à cinq (5) mois travaillés.

Ces congés, qui peuvent être accumulés durant l'année, sont pris à un moment qui convient au gestionnaire immédiat et à la personne employée.

L'employeur peut remplacer chaque journée par une allocation d'ambiance de :

- à compter du 1er avril 2020 :	247 \$
- à compter du 1er avril 2021 :	252 \$
- à compter du 1er avril 2022 :	257 \$
- à compter du 1er avril 2023 :	272 \$
- à compter du 1er avril 2024 :	280 \$
- à compter du 1er avril 2025 :	287 \$
- à compter du 1er avril 2026 :	294 \$
- à compter du 1er avril 2027 :	304 \$

#### **PRIME DE REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DE DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE**

**7-3.03** La prime prévue à l'article 6-9.03 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire. Cette prime est déterminée par l'employeur et ne peut être inférieure aux montant annuels suivants :

Pour les périodes :



- à compter du 1er avril 2020 :	4 790 \$
- à compter du 1er avril 2021 :	4 886 \$
- à compter du 1er avril 2022 :	4 984 \$
- à compter du 1er avril 2023 :	5 283 \$
- à compter du 1er avril 2024 :	5 431 \$
- à compter du 1er avril 2025 :	5 572 \$
- à compter du 1er avril 2026 :	5 711 \$
- à compter du 1er avril 2027 :	5 911 \$

Nonobstant les dispositions précédentes, dans le cas d'un remplacement prévu à 6-9.03 c), la personne employée obtiendra le traitement de la nouvelle échelle correspondant à la même position relative qu'avant son affectation.

#### **7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES**

**7-4.01** Lors de voyages ou d'assignations des personnes employées dans l'exercice de leurs fonctions, l'employeur rembourse des frais de transport, de repas, de logement, d'assignation et autres, selon le C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels.

**7-4.02** L'employeur peut, en tout temps, modifier la politique et la directive visées à l'article 7-4.01, après avoir consulté le syndicat, au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles visé à la présente section.

**7-4.03** Le C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels sont transmis par l'employeur à toutes les personnes employées dans les meilleurs délais.

**7-4.04** Les frais de déplacement encourus par une personne employée qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre d'affectation à l'intérieur de la Société, sont remboursés conformément aux dispositions de l'article 7-4.01.

#### **7-5.00 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT**

**7-5.01** Les dispositions de la présente section visent toute personne employée qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

La personne employée qui répond à une offre affichée d'affectation est réputée agir à la demande de l'employeur.

Sous réserve de l'application de l'article 7-5.00, l'employeur rembourse, le cas échéant, les frais de déménagement conformément au C.T. 198520 du 25 juin 2002 – Directive sur les déménagements des fonctionnaires ainsi que ses amendements éventuels.

Malgré ce qui précède, les articles 7-5.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui, selon le paragraphe c) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet d'aliéner son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.



**7-5.02** Cette personne employée doit être avisée de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Durant ce préavis, la personne employée peut être assignée à son nouveau port d'attache et l'employeur lui rembourse les frais de déplacement et de séjour comme prévu à l'article 7-5.14 de la présente convention collective. Si la personne employée a des enfants à charge, résidant chez elle, qui fréquentent un cégep ou une université et qui ne peuvent se réinscrire dans la même discipline dans un cégep ou une université du nouveau port d'attache de la personne employée, la Société alloue à la personne employée une indemnité pour les frais de logement de ses enfants. Cette indemnité couvrira les coûts réels de logement jusqu'à un maximum de 400,00 \$ par mois, pour un maximum de dix (10) mois, sur présentation de preuves et de pièces justificatives.

**7-5.03** La personne employée, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

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

## **PERMIS D'ABSENCE**

**7-5.04** Toute personne employée déplacée a droit aux permis d'absence 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 employée, pour elle, sa conjointe ou son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport, 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 au C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels;
- 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 employée, de sa conjointe ou de son conjoint et des personnes à sa charge lui sont remboursés conformément au C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels.

## **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

**7-5.05** L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne employée visée, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que la personne employée fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

**7-5.06** L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de la personne employée 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.



## **ENTREPOSAGE DES MEUBLES**

- 7-5.07** 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 employée, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

## **COMPENSATION DES DÉPENSES CONNEXES**

- 7-5.08** L'employeur paie à la personne employée déplacée la compensation pour les dépenses connexes de déménagement prévue à la Directive sur les déménagements des fonctionnaires.

## **RUPTURE DE BAIL**

- 7-5.09** À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne employée visée à l'article 7-5.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de six (6) mois de loyer, la personne employée qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne employée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger le délai de six (6) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

- 7-5.10** Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur, si la personne employée choisit de sous-louer elle-même son logement.

## **VENTE ET ACHAT DE RÉSIDENCE**

- 7-5.11** L'employeur paie pour la vente et/ou l'achat de la résidence principale de la personne employée déplacée, les dépenses suivantes :

- 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;
- b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que la personne employée ou sa conjointe ou son conjoint soit déjà propriétaire d'une résidence principale au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou d'inspection exigés de l'institution prêteuse.

- 7-5.12** Si la résidence principale de la personne employée déplacée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à la personne



employée, pour une période allant jusqu'à six (6) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :

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

Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de six (6) mois prévu par le premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

- 7-5.13** Les dispositions des articles 7-5.11 et 7-5.12 s'appliquent aussi dans le cas où la conjointe ou le conjoint de la personne employée est propriétaire d'une partie ou de la totalité de la maison-résidence principale de la personne employée.

## **FRAIS DE SÉJOUR**

- 7-5.14** Lorsqu'il est nécessaire que la personne employée se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration du préavis prévu à l'article 7-5.02, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément au C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis prévue à l'article 7-5.02.
- 7-5.15** 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 employée, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge, conformément au C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels, et ce, pour une période ne dépassant normalement pas deux (2) mois.
- 7-5.16** Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7-5.14 et 7-5.15, la personne employée doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.
- 7-5.17** Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si sa conjointe ou son conjoint et ses enfants à charge ne sont pas relogés immédiatement,



l'employeur assume les frais de transport de la personne employée, pour visiter sa famille :

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

## EXCLUSIONS

**7-5.18** Les dispositions des articles 7-5.11 et 7-5.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans. Toutefois, dans certaines circonstances, l'employeur peut accepter d'appliquer les articles 7-5.11 et 7-5.12, dans de tels cas, lorsque la personne employée en fait la demande.

Cependant, l'employeur paie à la personne employée qui est propriétaire et/ou dont la conjointe ou le conjoint est propriétaire, sur présentation du bail, le montant de son loyer pendant au plus trois (3) mois si sa 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 résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément au C.T. 227502 du 13 décembre 2022– Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**7.5-19** Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne employée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic, comme défini au deuxième alinéa de l'article 8-3.20 c), un seul des deux conjoints peut bénéficier, auprès de son employeur, des frais remboursés à l'occasion d'un déménagement comme prévu à la présente section. Dans un tel cas, l'employeur peut exiger la présentation de preuves ou de pièces justificatives avant de procéder au remboursement des frais prévus à la présente section.

## 7-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

### ALLOCATION D'ISOLEMENT

#### Définitions

**7-6.01** Aux fins de l'application de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

- a) **PERSONNE DÉPENDANTE** : la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts, étant entendu que dans l'un ou l'autre des cas elle doit résider avec la personne employée. Cependant, pour les fins de la présente section, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne employée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de



résidence de la personne employée, ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne employée;

- b) **POINT DE DÉPART** : domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne employée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne employée déjà couverte par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

**7-6.02** Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation pour isolement :

**SECTEUR V** : les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangisujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuq;

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

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

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

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

#### NIVEAU DE L'ALLOCATION DE L'ISOLEMENT

**7-6.03** La personne employée qui exerce sa fonction dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-haut reçoit l'allocation annuelle suivante :

Secteurs	PÉRIODES			
	Du 2020-04-01 au 2021-03-31	Du 2021-04-01 au 2022-03-31	Du 2022-04-01 au 2023-03-31	Du 2023-04-01 au 2024-03-31
<b>Avec personne à charge</b>				
Secteur V	21 242 \$	21 667 \$	22 100 \$	23 426 \$
Secteur IV	18 005 \$	18 365 \$	18 732 \$	19 856 \$
Secteur III	13 844 \$	14 121 \$	14 403 \$	15 267 \$
Secteur II	11 005 \$	11 225 \$	11 450 \$	12 137 \$
Secteur I	8 898 \$	9 076 \$	9 258 \$	9 813 \$
<b>Sans personne à charge</b>				
Secteur V	12 049 \$	12 290 \$	12 536 \$	13 288 \$
Secteur IV	10 215 \$	10 419 \$	10 627 \$	11 265 \$
Secteur III	8 654 \$	8 827 \$	9 004 \$	9 544 \$
Secteur II	7 334 \$	7 481 \$	7 631 \$	8 089 \$
Secteur I	6 221 \$	6 345 \$	6 472 \$	6 860 \$



Secteurs	PÉRIODES			
	Du 2024-04-01 au 2025-03-31	Du 2025-04-01 au 2026-03-31	Du 2026-04-01 au 2027-03-31	Du 2027-04-01 au 2028-03-31
<b>Avec personne à charge</b>				
Secteur V	24 082 \$	24 708 \$	25 326 \$	26 212 \$
Secteur IV	20 412 \$	20 943 \$	21 467 \$	22 218 \$
Secteur III	15 694 \$	16 102 \$	16 505 \$	17 083 \$
Secteur II	12 477 \$	12 801 \$	13 121 \$	13 580 \$
Secteur I	10 088 \$	10 350 \$	10 609 \$	10 980 \$
<b>Sans personne à charge</b>				
Secteur V	13 660 \$	14 015 \$	14 365 \$	14 868 \$
Secteur IV	11 580 \$	11 881 \$	12 178 \$	12 604 \$
Secteur III	9 811 \$	10 066 \$	10 318 \$	10 679 \$
Secteur II	8 315 \$	8 531 \$	8 744 \$	9 050 \$
Secteur I	7 052 \$	7 235 \$	7 416 \$	7 676 \$

**7-6.04** Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à la personne employée avec personne(s) dépendante(s), s'il y a une ou des personnes dépendantes autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à l'allocation sans personne dépendante et ce, malgré la définition du terme « personne dépendante » établie à l'article 7-6.01.

**7-6.05** L'allocation pour isolement est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

Ladite allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle la personne employée ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par le produit du nombre d'heures de la semaine régulière de la personne employée multiplié par 52,18.

Il en est de même dans le cas de la personne employée dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des personnes employées du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du présent article.

Malgré ce qui précède, l'employeur cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu de la présente section si la personne employée et ses personnes dépendantes quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jour férié et chômé, de congé de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail.

Cette coupure est effective la première (1<sup>ère</sup>) journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où la personne employée reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu prévu à l'article 8-2.02 de la présente convention puisque cette allocation est comprise dans le calcul du traitement net prévu à l'article 8-2.02.



**7-6.06** La personne employée en congé de maternité ou la personne employée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente section le cas échéant.

**7-6.07** La personne employée qui travaille temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 7-6.02 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où elle séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle « sans personne dépendante » correspondant au secteur par 365,25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

**7-6.08** La personne employée bénéficiant déjà d'une allocation d'isolement reçoit, lorsqu'elle doit travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit jamais avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

## **SORTIES**

**7-6.09** L'employeur assume directement ou rembourse à la personne employée dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce sa fonction, ou à la personne employée dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce sa fonction, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes dépendantes

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année, pour les personnes employées sans personne dépendante et trois (3) sorties par année pour les personnes employées avec personnes dépendantes;
- b) pour les localités de Clova, Havre-Saint-Pierre, Parent, Sanmaur et les Iles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne employée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne employée d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu précédemment.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives, conformément au C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directives sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels, pour la personne employée et ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas d'une personne employée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;



- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b), une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, ou par une personne parente ou amie non-résidente, pour rendre visite à la personne employée habitant une des régions mentionnées à l'article 7-6.02. Dans ce cas, la présente section s'applique quant au remboursement des frais.

Dans le cas des sorties accordées à la personne employée avec personnes dépendantes, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne employée ou ses personnes dépendantes d'un nombre de sorties payées par l'employeur qui soit supérieur à celui prévu par la convention.

- 7-6.10** Lorsqu'une personne employée ou l'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à l'article 7-6.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur paie le coût du transport par avion aller-retour. La personne employée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur paie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

Dans le cas du décès d'une personne proche parente vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille, la personne employée, sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Au sens de la présente section, une personne proche parente est définie comme suit :

- conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne employée ou à ses personnes dépendantes un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

- 7-6.11** L'employeur accorde une permission d'absence sans traitement à la personne employée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre de l'article 7-6.10 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des congés pour événements familiaux prévus par la section 4-5.00.

La personne employée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues par la présente section même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint.

## **AUTRES AVANTAGES**

- 7-6.12** La personne employée recrutée pour exercer sa fonction dans une des localités visées à l'article 7-6.02 et dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité a droit, sur présentation



de pièces justificatives et conformément au C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels, au remboursement des frais suivants :

- a) le coût du transport de la personne employée déplacée et de ses personnes dépendantes;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence de :
  - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;
  - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par son employeur;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu;
- e) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service effectué sur le territoire à travailler pour l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne employée.

La personne employée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne ou abandonne son emploi avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour civil de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

**7-6.13** Si la personne employée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et e) de l'article 7-6.12 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son entrée en fonction.

**7-6.14** Ces frais sont payables à condition que la personne employée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première affectation de la personne employée : du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente à la demande de l'employeur ou de la personne employée : du lieu d'affectation à un autre lieu d'affectation;
- c) lors de la démission ou du décès de la personne employée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lors de la résiliation ou du renouvellement de son engagement par l'employeur;



- e) lors de la fin d'emploi ou du retour définitif;
- f) lorsqu'une personne employée obtient un congé pour études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés par les articles 7-6.12 et 7-6.14 sont également payables à la personne employée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce sa fonction.

Dans le cas où la personne employée est recrutée à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où la personne employée exerce sa fonction.

#### **DÉCÈS DE LA PERSONNE EMPLOYÉE**

- 7-6.15** Dans le cas du décès de la personne employée ou de l'une de ses personnes dépendantes, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille. De plus, l'employeur rembourse aux personnes dépendantes les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

#### **REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**

- 7-6.16** L'employeur rembourse à la personne employée, sur présentation de pièces justificatives et conformément au C.T. 227502 du 13 décembre 2022 – Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ainsi que ses amendements éventuels, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour elle-même et ses personnes dépendantes, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue à la présente section, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même employeur, un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés par les articles 7-6.12 à 7-6.16. Dans le cas où un des conjoints reçoit des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, l'employeur n'est tenu à aucun remboursement.

#### **ALLOCATION DE RÉTENTION**

- 7-6.17** La personne employée dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clark city), Port-Cartier, Galix ou Rivière Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement.

L'allocation de rétention de la personne employée à temps réduit est calculée sur la base des heures régulières.

#### **ALLOCATION D'ADAPTATION**

- 7-6.18** La personne employée autochtone résidant dans le territoire nordique appelée à exercer de façon régulière sa fonction en dehors de l'un des secteurs prévus à l'article 7-6.02 et dont le point de départ est situé dans le territoire nordique, reçoit une allocation d'adaptation aux conditions prévues aux articles suivants.

- 7-6.19** Le montant de l'allocation est déterminé au niveau de l'allocation prévue à l'article 7-6.03 pour le secteur où est situé le point de départ de la personne employée visée et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit :

1<sup>ère</sup> année : 100,0 % de l'allocation annuelle d'isolement;



2<sup>e</sup> année : 66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement;  
3<sup>e</sup> année : 33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément aux dispositions de l'article 7-6.05.

**7-6.20** La personne employée visée à l'article 7-6.18 soumise à l'isolement n'a pas droit à l'allocation d'adaptation.

**7-6.21** La personne employée visée à l'article 7-6.18 a droit aux avantages prévus aux articles 7-6.12, 7-6.13, 7-6.14 et 7-6.16, et ce, aux conditions applicables énoncées.

**7-6.22** La personne employée visée à l'article 7-6.18 bénéficie pour une période de trois (3) ans du régime de sortie suivant, et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues à l'article 7 -6.09.

	<b>Sans personne dépendante</b>	<b>Avec personne(s) dépendante (s)</b>
1 <sup>ère</sup> année :	4 sorties	3 sorties
2 <sup>e</sup> année :	3 sorties	2 sorties
3 <sup>e</sup> année :	2 sorties	1 sortie



**LES RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-TRAITEMENT, LA LETTRE D'ENTENTE NO 7 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ À UN RÉGIME DE RETRAITE PRÉVU DANS LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE ENTRENT EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2019.**

**LES RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT PRÉVUS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015 DEMEURENT APPLICABLES JUSQU'À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES RÉGIMES PRÉVUS AUX PRÉSENTES.**

## **CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS**

### **8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT**

#### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**8-1.01** Aux fins de l'application de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments (L.R.Q., c.A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, domiciliée chez la personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

**8-1.02** En cas de décès, de maladie ou d'accident, les régimes suivants sont prévus :

- a) toute personne employée dont la semaine régulière de travail est à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein et qui a un (1) mois de service ou de service continu. Dans ce cas, l'employeur verse sa pleine contribution;
- b) toute personne employée dont la semaine régulière de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein et qui a un (1) mois de service ou de service continu, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne employée à temps plein. La personne employée paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) toute personne employée dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclue totalement.

**8-1.03** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement la personne employée invalide à d'autres tâches pour lesquelles elle est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie du personnel professionnel. À ce moment, son traitement n'est pas réduit.

**8-1.04** À moins que la personne employée n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :



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

Toutefois, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la personne employée doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par une ou un médecin et reliés à l'invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

- 8-1.05** À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par la personne employée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.
- 8-1.06** Malgré l'article 8-1.05, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, la période pendant laquelle la personne employée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme période d'invalidité.
- 8-1.07** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

## **RÉGIME D'ASSURANCE**

- 8-1.08** L'employeur administre le régime d'assurance-maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le SCFP; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autres que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants. Ces régimes couvrent la personne employée, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

- 8-1.09** Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Cette entente précise les éléments pouvant faire l'objet d'un grief.
- 8-1.10** Les régimes complémentaires peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie, d'assurance-traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance-traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :
- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de maladie de la personne prestataire;



- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant les prestations que la personne employée peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, de la Loi sur l'assurance-automobile, du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne employée peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance-traitement payées en vertu du régime d'assurance-traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

**8-1.11** Une entente en application de l'article 8-1.09 comporte entre autres les stipulations suivantes :

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

L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification du régime;

- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne employée n'est pas une participante ; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne employée cesse d'être une participante;
- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne employée visée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cette personne employée en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du groupe auquel la personne employée adhère;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières;
- g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en



application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat;

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

#### **RÉGIME D'ASSURANCE-VIE**

**8-1.12** La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

**8-1.13** Le montant mentionné à l'article 8-1.12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes employées visées au paragraphe b) de l'article 8-1.02.

#### **RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE**

**8-1.14** La contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie pour toute personne employée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) 85,00 \$ par mois :  
dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge;
- b) 36,50 \$ par mois :  
dans le cas d'une personne participante assurée seule;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime.

**8-1.15** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à 8-1.14 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime d'assurance-maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la personne participante elle-même. Il est entendu que les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance-maladie.

**8-1.16** La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais une personne employée peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie à condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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



**8-1.17** Une personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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

#### **RÉGIME D'ASSURANCE-TRAITEMENT**

**8-1.18** Sous réserve de la convention, une personne employée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie à sa réserve : au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. La personne employée occasionnelle engagée de nouveau après une interruption entre les engagements au sens de l'article 10-1.07, doit à chaque fois accumuler un (1) mois de service.

Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 8-1.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
  - la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
  - la personne employée conserve à sa réserve les jours de congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 8-1.21, n'ont pas été utilisés.
- b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement;
  - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52)



semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

L'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue au présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 8-1.03 ou de l'article 8-1.19, la personne employée revient au travail.

Le traitement de la personne employée aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) ci-dessus est celui prévu à la section concernant la rémunération à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 4-1.04 pour une semaine habituellement majorée.

Toutefois, le traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 7-1.00 concernant la rémunération, entraînant le cas échéant un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de la progression salariale à laquelle la personne employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cette progression prévues à la section 6-6.00 sont respectées.

La personne employée continue de recevoir pendant sa période d'invalidité visée au présent article, les allocations de disparités régionales prévues à la section 7-6.00.

Pour la personne employée à temps réduit comme défini au paragraphe b) de l'article 8-1.02, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de son horaire régulier de travail au cours des deux (2) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

#### **8-1.19**

À son retour d'une période d'invalidité, une personne employée peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation et pour le temps où elle travaille, la personne employée reçoit son traitement au lieu des avantages des paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18.

Durant une période de réadaptation, une personne employée reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement.

Cependant, au cours de cette période, une personne employée peut, après autorisation de l'employeur, s'absenter pendant une période maximale de cinq jours ouvrables consécutifs. Les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances utilisés en vertu du deuxième alinéa, ne peut avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines la période d'invalidité.



**8-1.20** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne employée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et elle demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congés de maladie à sa réserve, elle bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention, la personne employée bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé à la présente section est réputée en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

La personne employée absente pour invalidité et sujette à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 pendant une période équivalente à la moitié de ses heures régulières ou moins du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins d'application des dispositions des articles 4-3.01 et 4-3.07 de la présente convention. Si la personne employée est absente pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujette à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18, elle est réputée en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

**8-1.21** Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme, la Loi sur le régime de rentes du Québec ou en vertu du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 8-1.18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de la personne employée que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.



Sur demande écrite de l'employeur, accompagnée des formulaires appropriés, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 s'applique à compter du moment où la personne employée est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 7-2.09, la personne employée rembourse à l'employeur, dès qu'elle reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8-1.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné si elle a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre elle-même.

La personne employée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou de plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit pour recevoir les prestations prévues par le présent chapitre, informer l'employeur des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle doit signer les formulaires requis pour autoriser, par écrit, l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

**8-1.22** Les jours de congés de maladie au crédit d'une personne employée à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent à son crédit et sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

Pour la personne employée à temps réduit, les jours de congés de maladie sont convertis en heures à raison de sept (7) heures par jour. L'utilisation d'un crédit de congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire.

**8-1.23** Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**8-1.24** Le versement des sommes payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitements prescrits et la durée probable de l'absence.

**8-1.25** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental, choisi par la partie patronale comme la représentant à cette fin, pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.



**8-1.26** De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à l'article 8-1.24.

L'employeur peut exiger une déclaration de la personne employée ou de son médecin traitant sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne employée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne employée.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de la personne employée doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le syndicat. À cet effet, la ou le médecin choisi rencontre la personne employée. Le cas échéant, l'employeur rembourse à la personne employée, conformément aux conditions prévues à la section 7-4.00 concernant les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne employée de façon confidentielle.

**8-1.27** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne employée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne employée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**8-1.28** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

**8-1.29** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

#### **RÉSERVE DE CONGÉS DE MALADIE**

**8-1.30** Pour chaque mois de calendrier pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures régulières ouvrables calculées à partir des heures régulières de la personne employée à temps plein, l'employeur crédite à la personne employée dix douzièmes (10/12) de jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

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

**8-1.31** Les crédits de congé de maladie qu'acquiert la personne employée sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour la personne employée à temps réduit, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à



la réserve de la personne employée étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

- 8-1.32** Au 30 septembre, si la réserve de la personne employée excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

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

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

#### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

- 8-1.33** La personne employée qui est en congé sans traitement ou suspendue n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus à l'article 8-1.18, mais elle conserve les crédits qu'elle avait à son départ.

#### **REMBOURSEMENT DE LA RÉSERVE DE CONGÉ DE MALADIE**

- 8-1.34** L'employeur paie à la personne employée (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année de service ou de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, licenciement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base de son traitement au moment de son départ.

#### **DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

- 8-1.35** Les articles 8-1.36 à 8-1.39 sont des dispositions transitoires applicables à la personne employée visée par la présente section qui sont en lien d'emploi au 1<sup>er</sup> avril 2019. La lettre d'entente no 7 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite prévu dans la présente convention doit être lue et appliquée en concomitance.

- 8-1.36** Au 1<sup>er</sup> avril 2019, la réserve de congés de maladie de la personne employée qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la nouvelle banque de la personne employée.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de la personne employée.

- 8-1.37** Aux fins du régime d'assurance-traitement, la réserve de la personne employée est constituée des jours transférés en vertu des articles 8-1.36 et 8-1.38 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.31.

#### **Personne employée bénéficiant des prestations d'assurance-traitement au 1<sup>er</sup> avril 2019**

- 8-1.38** À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de la personne employée fait l'objet d'un gel et devient la banque de la personne employée.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de la personne employée.



**8-1.39** La personne employée invalide au 1<sup>er</sup> avril 2019 demeure assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

**8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

**8-2.01** Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à la personne employée qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

**8-2.02** La personne employée incapable d'exercer son emploi par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle subi alors qu'elle était au service de l'employeur, reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne employée aurait droit durant cette période.

Le traitement net s'entend du traitement majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle y a droit, du supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 et la lettre d'entente #13 et des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance-vie, maladie et traitement.

Le traitement habituel servant de base de calcul au montant complémentaire prévu au présent article est ajusté conformément aux dispositions de la section 7-1.00 relative à la rémunération.

Pour avoir droit aux avantages prévus à la présente section, la personne employée doit informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autorise par écrit à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, la personne employée doit signer les formules requises.

**8-2.03** Le montant complémentaire prévu à l'article 8-2.02 est versé tant que la lésion professionnelle dont la personne employée a été victime n'est pas consolidée ou tant que la personne employée est en réadaptation pour redevenir capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, un emploi convenable chez l'employeur.

Toutefois, ce montant complémentaire ne peut être versé pendant une période continue supérieure à deux (2) ans. De plus, il cesse d'être versé selon la première des éventualités suivantes :

- a) la personne employée n'est plus admissible au versement de l'indemnité prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- b) la personne employée occupe un emploi à la suite d'une reclassification, une réorientation ou une rétrogradation.

**8-2.04** Aux fins de la présente section, la personne employée est considérée comme étant absente avec traitement pour fin :



- a) d'accumulation du service continu;
- b) d'accumulation du service, jusqu'à concurrence de la durée déterminée à son engagement;
- c) d'accumulation de vacances;
- d) d'accumulation de congés de maladie.

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 8-2.02, la personne employée n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve.

**8-2.05** Aux fins de la présente section, l'absence continue en incapacité, résultant d'une lésion professionnelle, est établie conformément à l'article 240 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

#### **DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL**

**8-2.06** La personne employée dont la lésion professionnelle est consolidée et dont, le cas échéant, le programme de réadaptation est terminé, et qui redevient capable d'exercer les attributions de sa fonction, doit aviser sans délai le directeur des ressources humaines de la date prévue de son retour au travail. La personne employée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son départ en incapacité. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle n'avait pas été absente du travail en raison de sa lésion.

**8-2.07** La personne employée régulière incapable d'exercer les attributions de sa fonction, mais dont la lésion professionnelle est consolidée et dont, le cas échéant, le programme de réadaptation est terminé, doit aviser sans délai le directeur des ressources humaines de son retour au travail. La personne employée peut, à cette occasion, demander un nouveau classement et indiquer la fonction qu'elle envisage. À la suite d'une telle demande, l'employeur, compte tenu des emplois vacants, reclasse ou réoriente la personne employée en autant qu'elle réponde aux conditions minimales d'embauche de la fonction et, le cas échéant, du secteur d'activités, et que son état de santé lui permette d'accomplir les attributions de sa nouvelle fonction.

L'état de santé de la personne employée pour la fonction envisagée est vérifié par un médecin choisi par les parties pour adjudication finale. Ce médecin doit être choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où l'employeur a été informé par la personne employée de la date prévue de son retour au travail.

À défaut pour la personne employée de soumettre une telle demande lors de son avis de retour au travail ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, l'employeur peut la rétrograder à une fonction conforme à son état de santé et en autant qu'elle satisfasse aux conditions minimales d'embauche de la fonction envisagée.

**8-2.08** Aux fins de l'application des dispositions relatives au droit de retour au travail, la consolidation de la lésion professionnelle de la personne employée et le programme de réadaptation sont déterminés selon les dispositions prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**8-2.09** Lorsque l'employeur procède au reclassement, à la réorientation ou à la rétrogradation, le traitement que recevait la personne employée visée avant de se voir attribuer un



nouveau classement n'est pas réduit. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle du nouvel emploi, ce traitement est traité conformément aux dispositions de la section 7-1.00.

**8-2.10** Lorsque l'employeur procède au reclassement, à la réorientation, à la rétrogradation ou au congédiement administratif d'une personne employée, il le fait conformément aux dispositions des articles concernant le classement et concernant les mesures administratives.

**8-2.11** La personne employée incapable d'exercer les attributions de sa fonction à la suite d'une lésion professionnelle est admissible aux dispositions de la section concernant les régimes d'assurance-collective. Toutefois, lorsque la lésion professionnelle résulte d'un accident survenu chez l'employeur, la personne employée ne peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance-traitement.

**8-2.12** Malgré les dispositions de l'article 8-2.11, la personne employée absente à la suite d'une lésion professionnelle subie alors qu'elle était au service de l'employeur a droit au versement des indemnités d'assurance-traitement aux conditions suivantes :

- a) la personne employée est en attente d'une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, concernant son droit à l'indemnité de remplacement du revenu; et
- b) il n'y a pas divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de la personne employée concernant l'état d'invalidité de la personne employée, comme défini à l'article 8-1.02.

Malgré les dispositions de l'article 7-2.09, la personne employée qui a bénéficié d'assurance-traitement pendant une période antérieure reconnue comme admissible au versement d'une indemnité de remplacement de revenu doit rembourser les sommes ainsi reçues dès que lui est versée l'indemnité de remplacement de revenu pour la période visée.

**8-2.13** La personne employée peut contester par grief, selon la procédure de griefs, l'application d'une des mesures prévues à la présente section concernant l'exercice du droit de retour au travail.

**8-2.14** Nonobstant les autres dispositions de la présente section, l'employeur peut procéder au congédiement administratif de la personne employée qui demeure incapable de travailler au terme d'une période de deux (2) ans d'absence continue à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle.

De même, le droit de retour au travail prévu aux articles 8-2.06 à 8-2.12 ne peut être exercé plus de deux (2) ans après le début de l'absence continue de la personne employée à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle sous réserve de l'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Toutefois, dans l'éventualité où la personne employée est toujours en réadaptation au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au terme d'une absence continue de deux (2) ans à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, et que le médecin désigné par l'employeur et le médecin de la CNESST, en consultation avec le médecin traitant de la personne employée, s'entendent quant à l'éventualité d'un retour au travail de la personne employée aux termes du programme de réadaptation suivi, les délais prévus aux alinéas précédents sont prolongés jusqu'à la fin du programme de réadaptation.



Dans de tels cas, la personne employée visée bénéficie d'un droit de retour au travail, mais l'employeur n'est pas tenu de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait au moment de son départ. Dans ces cas, le traitement que recevait la personne employée visée n'est pas réduit et est traité conformément aux dispositions de la section 7-1.00.

**8-2.15** La personne employée visée à la présente section, 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.

### **8-3.00 DROITS PARENTAUX**

#### **Dispositions générales**

**8-3.01** À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne employée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

**8-3.02** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

#### **Régime d'assurance-emploi**

**8-3.03** Dans le cas où la personne employée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si la personne employée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

**8-3.04** Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

**8-3.05** L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

**8-3.06** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

**8-3.07** Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continu à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.



- 8-3.08** S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une employée en probation s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

## **CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 8-3.09** La personne employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. La personne employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

La personne employée enceinte qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40 doivent être consécutives.

La personne employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8-3.38.

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

- 8-3.10** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

- 8-3.11** La personne employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8-3.16, 8-3.18 ou 8-3.19, selon le cas.

La personne employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

- 8-3.12** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8-3.09. Si la personne employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 8-3.13** Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.



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

Durant ces prolongations, la personne employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. Elle bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

- 8-3.14** La personne employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

#### **PRÉAVIS DE DÉPART**

- 8-3.15** Pour obtenir le congé de maternité, la personne employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

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

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

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

#### **INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE**

- 8-3.16** La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service comme défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité<sup>5</sup> calculée selon la formule suivante :

1°) En additionnant :

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

2°) Et en soustrayant de cette somme, le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

---

<sup>5</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.



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

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

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

**8-3.17** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des sommes reçues par la personne employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8-3.16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 8-3.16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

## **INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

**8-3.18** La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, comme défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité<sup>6</sup> calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité<sup>6</sup> calculée de la façon suivante :

en additionnant :

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

---

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



- ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i).

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

1<sup>o</sup>) En additionnant :

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

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

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

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

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

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

L'article 8-3.17 s'applique à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

### **INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

**8-3.19** La personne employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service comme défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit



à un congé de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité<sup>7</sup> calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

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

L'article 8-3.17 s'applique à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

## DISPOSITIONS PARTICULIERES

**8-3.20** Dans les cas visés par les articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 :

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

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 8-3.18, 8-3.19, 8-3.25, 8-3.26, 8-3.33 et 8-3.34 est réputée satisfaite lorsque la personne employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) le traitement s'entend du traitement de la personne employée tel qu'il est prévu par la section 7-1.00 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes

---

<sup>7</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.



prévues par l'article 7-3.03, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de la progression salariale à laquelle la personne employée a droit si les conditions d'obtention de cette progression, prévues à la section 6-6.00, sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne employée à temps réduit qui est en congé spécial comme prévu par l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

- e) la personne employée qui bénéficie d'une allocation de disparités régionales en vertu de la convention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

**8-3.21** La personne employée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

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

## **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

### **AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL**

**8-3.22** La personne employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa fonction ou d'une autre fonction dont elle répond aux conditions minimales d'embauche qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

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

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



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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de la personne employée.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne employée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne employée admissible 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 de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.09. Toutefois, dans le cas où la personne employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

## **AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX**

**8-3.23** La personne employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

Durant ces congés, la personne employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance-traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la personne employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du



traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

### **CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE**

**8-3.24** L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

### **CONGÉ DE PATERNITÉ**

**8-3.25** À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. 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.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à son gestionnaire immédiat de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec son gestionnaire immédiat, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Cela ne doit pas avoir pour effet de priver une autre personne employée des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

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

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

### **INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉ ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

**8-3.26** Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service comme défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des



prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou l'article 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

### **INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉ NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

**8-3.27** L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service, comme défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20.

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

**8-3.28** Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.

**8-3.29** L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

### **CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

#### **Congé pour l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint**

**8-3.30** La personne employée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15<sup>e</sup> jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne employée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

**8-3.31** La personne employée qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, 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.

- 8-3.32** La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 si elle fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43

#### **INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

- 8-3.33** Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, la personne employée, qui a complété vingt (20) semaines de service comme défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou l'article 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

#### **INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI**

- 8-3.34** La personne employée 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 sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si cette personne employée a complété vingt (20) semaines de service comme défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20.

#### **DISPOSITION PARTICULIÈRE**

- 8-3.35** Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

#### **Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint**

- 8-3.36** La personne employée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

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

- 8-3.37** La personne employée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une



durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

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

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 8-3.31 s'applique alors.

### **CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT**

**8-3.38** La personne employée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09 sous réserve de l'article 8-3.21;
2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
3. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne employée immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque la personne employée se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

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

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



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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne employée n'est pas une personne employée d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8-3.20, la personne employée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

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

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

## AUTRES DISPOSITIONS

### Suspension ou fractionnement du congé

**8-3.39** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne employée en congé de paternité ou la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

**8-3.40** Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non liée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 4-5.09 et 4-5.10.

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



Durant la suspension de son congé, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne employée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

**8-3.41** Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8-3.39 ou 8-3.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8-3.02.

## AVANTAGES

**8-3.42** Durant le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09, les congés spéciaux prévus par les articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36, la personne employée bénéficie, dans la mesure où elle y a normalement droit, des avantages suivants :

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

**8-3.43** Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 8-3.37, la personne employée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Elle continue de participer au régime d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

La personne employée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 8-1.08 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

## RETOUR AU TRAVAIL

**8-3.44** L'employeur fait parvenir à la personne employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 8-3.38 ou de bénéficier de l'application de l'article 8-3.14.

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



**8-3.45** La personne employée se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38. La personne employée qui ne se présente pas au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

**8-3.46** Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévues à l'article 8-3.38, la personne employée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne employée réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

**8-3.47** La personne employée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 8-3.37 doit donner un avis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

## **DISPOSITION TRANSITOIRE**

**8-3.48** Au moment de la signature de la convention collective, la personne employée bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 8-3.16, 8-3.18, 8-3.19, 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visée par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

## **8-4.00 RÉGIME DE RETRAITE**

**8-4.01** Les personnes employées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

**8-4.02** L'employeur remet au départ de la personne employée qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, un état détaillé des montants dus au titre du régime de retraite.

L'employeur remet également, le cas échéant, les formulaires permettant à la personne employée d'obtenir le remboursement des montants prévus à l'alinéa précédent.



**8-4.03**

La personne employée appelée à comparaître devant la Tribunal administratif du Québec (R.R.F.) ou devant un arbitre (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où elle est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement habituel pour la période pendant laquelle sa présence est requise par la Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.



## CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

### 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**9-1.01** Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné si l'employé le désire, de son représentant syndical.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne employée.

**9-1.02** Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

**9-1.03** Une personne employée qui se croit lésée par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective doit soumettre un grief, selon la procédure suivante, à moins de mention contraire dans la convention collective.

#### a) Première étape

La personne employée accompagnée, si elle le désire, de sa représentante ou de son représentant du syndicat, soumet son grief par écrit à son gestionnaire immédiat dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'événement ou de sa connaissance par l'employé et transmet une copie à la Direction de la rémunération, des relations de travail et de l'invalidité.

Malgré ce qui précède, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Le gestionnaire répond par écrit au grief dans les dix (10) jours ouvrables du dépôt du grief et le transmet au représentant autorisé à la Direction de la rémunération, des relations de travail et de l'invalidité.

#### b) Deuxième étape

Le représentant autorisé à la Direction de la rémunération, des relations de travail et de l'invalidité convoque le comité de griefs, lequel doit siéger à l'intérieur de soixante-cinq (65) jours ouvrables de la date du dépôt du grief.

Le comité de grief réunit les représentants de chacune des parties. Lorsque requis, deux (2) personnes employées représentantes du syndicat peuvent être libérées afin de représenter la partie syndicale.

#### c) Troisième étape

À défaut d'entente ou de réponse au syndicat dans les soixante-cinq (65) jours ouvrables de la date du dépôt du grief, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la réponse ou de l'expiration du délai.

## GRIEF COLLECTIF ET SYNDICAL

**9-1.04** Le syndicat peut en la manière prévue ci-dessus présenter un grief au nom de la personne employée, si cette dernière est dans l'impossibilité de le faire. Le fardeau de la preuve de cette impossibilité appartient au syndicat.



Nonobstant l'alinéa précédent, le syndicat peut en tout temps déposer un grief au nom de la personne employée en probation.

- 9-1.05** Si plusieurs personnes employées ou le syndicat se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, un représentant syndical peut, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables 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 de la rémunération, des relations de travail et de l'invalidité à la première étape en indiquant le nom des personnes employées concernées.

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 9-1.06** Le délai de présentation du grief pour la personne employée 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.
- 9-1.07** 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 employées en cause.
- 9-1.08** Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 9-1.09** Si, au cours de la discussion d'un grief, les parties demandent d'obtenir des renseignements pertinents au grief, les parties se communiquent alors ces renseignements.
- 9-1.10** Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir de prolonger ces 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.
- 9-1.11** Malgré les dispositions contraires prévues à la clause 9-1.03, il n'y a pas de délai pour soumettre un grief dans le cas d'erreur technique sur la rémunération.

## **MÉDIATION**

- 9-1.12** Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une médiatrice ou un médiateur. Le grief est entendu devant la médiatrice ou le médiateur choisi par entente entre les parties. La médiatrice ou le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant l'audition. Les propos échangés lors de la médiation de même que le rapport de la médiatrice ou du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties. Les dépenses et les honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont acquittés à parts égales par les parties.

Afin d'établir des conditions favorables à la médiation, les parties doivent convenir par écrit de proroger les délais prévus pour déférer le grief à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective. Toutefois, à tout moment, l'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à la démarche de médiation.



## **9-2.00 ARBITRAGE**

**9-2.01** Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 9-1.03 c), les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Une fois l'arbitre choisi par les parties, le syndicat ou l'employeur dispose de trente (30) jours pour mandater l'arbitre et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.

À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail de désigner un arbitre.

**9-2.02** La juridiction de l'arbitre se limite à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective. Malgré ce qui précède, dans le cas de modifications des conditions de travail qui ne sont pas prévues à la convention collective, il doit rendre une décision conformément aux dispositions des clauses 1-3.05 et 1-3.06.

**9-2.03** En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

**9-2.04** Lorsque la présence d'une personne employée est requise à l'audition de son grief, l'employeur la libère sans perte de rémunération pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule des personnes employées plaignantes.

Dans ces deux cas, le représentant syndical chargé du dossier et un témoin s'il y a lieu, autre que la personne plaignante, sont libérés sans perte de rémunération pendant la durée de l'audition.

Sous réserve de l'alinéa précédent, chaque partie acquitte les dépenses et la rémunération de ses témoins.

**9-2.05** L'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la date de la fin de l'audition. La décision n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai. Cette décision lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai. Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

**9-2.06** Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de faire procéder à l'audition de ce grief avant tout autre grief qui n'a pas déjà été référé à l'arbitrage.

Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits pour audition, le syndicat détermine lequel de ces griefs sera entendu en priorité sur les autres griefs de même nature, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.

**9-2.07** Si à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a mécontentement quant à l'établissement de cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.



## **CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES**

### **10-1.00 PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES**

#### **APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

##### **PRINCIPE**

**10-1.01** La présente convention s'applique aux personnes employées occasionnelles dans la mesure où elle est applicable, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

La personne employée occasionnelle travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention collective applicables à la personne employée à temps réduit, en autant qu'elle y ait droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

##### **EXCLUSIONS ET EXCEPTIONS APPLICABLES À TOUS LES OCCASIONNELS**

**10-1.02** Les sections suivantes ne s'appliquent pas aux personnes employées occasionnelles :

- 4-7.00 Congés sans traitement, sous réserve de situations exceptionnelles pouvant faire l'objet d'une autorisation d'absence par le directeur des ressources humaines
- 5-0.00 Régime de sécurité et de priorité d'emploi
- 6-3.00 Service continu, sous réserve de l'article 6-3.08
- 6-4.00 Statut de personne employée régulière, sous réserve de l'article 10-1.15
- 7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement, sous réserve de situations exceptionnelles pouvant faire l'objet d'une autorisation du directeur des ressources humaines

**10-1.03** Les stipulations concernant les sections sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les régimes d'assurance collective et les droits parentaux ne s'appliquent aux personnes employées occasionnelles que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.

Aux fins de la progression salariale de la personne employée visée au deuxième alinéa de l'article 10-1.01, la personne employée peut obtenir une progression salariale selon les règles prévues à la section 6-6.00, le 1<sup>er</sup> avril suivant chaque période où elle a complété 1 826,3 heures.

**10-1.04** La personne employée occasionnelle dont l'engagement est pour une durée inférieure à six (6) mois n'a pas droit aux dispositions concernant les régimes d'assurance collective et les droits parentaux.

Toutefois, la personne employée occasionnelle visée à l'alinéa précédent et enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines, plus la prolongation prévue à l'article 8-3.13, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement. Les indemnités prévues aux articles 8-3.18 et 8-3.19 s'appliquent à la personne employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues à ces articles. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la personne employée et comprend le jour de l'accouchement.

De plus, la personne employée occasionnelle visée au premier alinéa a droit aux congés prévus aux articles suivants :



- 1) le paragraphe c) de l'article 8-3.23 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- 2) 8-3.24 : ce congé est toutefois sans traitement;
- 3) 8-3.30, à l'exception du premier alinéa : ces congés sont toutefois sans traitement;
- 4) le paragraphe b) de l'article 8-3.38.

**10-1.05** La personne employée occasionnelle a droit à des vacances selon les dispositions de la section concernant les vacances annuelles. Toutefois, elle peut plutôt décider de recevoir à son départ, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement.

Après chaque mise à pied, la personne employée occasionnelle a droit d'aviser son employeur d'une période de vacances correspondant aux vacances à son crédit qu'elle entend prendre et durant laquelle l'employeur ne la rappellera pas selon la liste de rappel.

**10-1.06** Le traitement de la personne employée occasionnelle visée à l'article 10-1.04 s'entend du traitement prévu à la section concernant la rémunération majorée de 6,3 %. Le traitement pour les heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,3 %.

**10-1.07** Lorsque les dispositions des sections concernant les vacances, les heures supplémentaires, les régimes d'assurance collective et les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre occasionnel ou d'un engagement à titre de personne employée régulière, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle peut, à sa demande, n'être remboursée du solde de ses congés de maladie lorsqu'applicable, de ses jours de vacances et de ses heures supplémentaires qu'aux termes d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

**10-1.08** La personne employée occasionnelle doit accomplir une période de probation de douze (12) mois réellement travaillés dans un emploi d'une même fonction. Pendant cette période, l'employeur peut mettre fin à l'emploi d'une personne employée occasionnelle en tout temps et la personne employée ne peut recourir à la procédure de grief. Pour les fins de la présente section, sont aussi considérées comme du temps travaillé les jours de vacances, les jours fériés et chômés de même que les jours de congé de maladie prévus à l'article 8-1.30.

Malgré l'alinéa précédent, si une personne employée occasionnelle est mise à pied avant d'accomplir sa période de probation et qu'elle est à nouveau embauchée dans un emploi d'une même fonction et de la même unité administrative au plus tard trente (30) jours ouvrables suivant cette mise à pied, la période de probation reprend là où elle avait cessé et se poursuit jusqu'à concurrence des douze (12) mois requis.

L'employeur fait la notation de la personne employée occasionnelle entre le début du sixième (6<sup>e</sup>) et la fin du septième (7<sup>e</sup>) mois qui suit son entrée en fonction, et si nécessaire, un (1) mois avant la date de la fin de sa période de probation.

**10-1.09** La personne employée occasionnelle a droit à un préavis écrit de licenciement si elle remplit un emploi pour une période d'au moins trois (3) mois, lorsque l'employeur



décide de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période d'emploi déterminée lors de son engagement.

Ce préavis sera d'une (1) semaine si la personne employée occasionnelle n'a pas complété sa période de probation et de deux (2) semaines, si elle a complété sa période de probation.

Seuls les bénéfices et avantages prévus aux sections concernant les régimes d'assurance collective, les accidents du travail et les maladies professionnelles et les droits parentaux déjà acquis au moment de la mise à pied continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

La personne employée occasionnelle enceinte ou en congé de maternité qui est congédiée avant la fin de son engagement, mise à pied, ou dans le cas de la personne employée ayant complété sa période de probation, dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou en congé de maternité. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante. Cette personne employée peut faire un grief selon la procédure de règlement des griefs.

**10-1.10** La personne employée occasionnelle mise à pied conserve, sans traitement, pendant dix-huit (18) mois, une priorité d'emploi sur tout emploi occasionnel, par rapport à toute autre personne qui n'est pas déjà à l'emploi de la Société, en autant que :

- a) elle ait réussi sa période de probation dans le même emploi ou dans un emploi équivalent;
- b) elle possède les qualifications requises pour accomplir les tâches de cet emploi et qu'elle soit jugée la plus apte sur la liste de rappel.

Cette personne employée est inscrite sur une liste de rappel, laquelle est constituée par fonction.

**10-1.11** Malgré l'article 10-1.10, lorsqu'il y a prolongation d'un projet spécifique, la personne employée occasionnelle rappelée prioritairement est celle qui travaillait déjà sur ce projet spécifique, sous réserve de l'article 10-1.08.

**10-1.12** La personne employée occasionnelle perd sa priorité d'emploi et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) après dix-huit (18) mois sur la liste de rappel des personnes employées occasionnelles, sans avoir été rappelée au travail;
- b) à défaut d'accepter, dans le délai imparti, l'offre d'emploi qui lui est faite, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- c) à défaut de se présenter au travail à la date fixée par l'employeur, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Toutefois, la personne employée occasionnelle n'est pas tenue d'accepter une offre d'emploi si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son dernier port d'attache (calculé à partir du plus court chemin carrossable normalement utilisé), ce qui ne lui fait pas perdre sa priorité d'emploi dans la liste de rappel.

Cependant, une personne employée occasionnelle n'est pas rayée de la liste de rappel et conserve sa priorité d'emploi du seul fait qu'elle ne soit pas disponible pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, à la condition qu'un avis préalable d'au moins dix (10) jours soit remis à l'employeur :



- a) raisons personnelles, pour une période maximale de vingt (20) jours. Dans le cas d'une hospitalisation non prévue, le délai d'avis peut être moindre;
- b) état relié à la maternité, pour une période continue de vingt-six (26) semaines;
- c) avis de vacances prévu au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 10-1.05.

**10-1.13** À partir des coordonnées fournies par la personne employée occasionnelle sur la liste de rappel et apparaissant à son dossier personnel, l'employeur rappelle la personne employée occasionnelle par téléphone au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle doit se présenter au travail. Au moins deux (2) appels sont logés, chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. L'employeur confirme le rappel par écrit.

La personne employée occasionnelle confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

La personne employée occasionnelle, ayant réussi sa période de probation, est réinscrite sur la liste de rappel des personnes employées occasionnelles lorsque, après avoir été rappelée au travail, elle est de nouveau mise à pied.

**10-1.14** L'employeur maintient à jour les listes de rappel des personnes employées occasionnelles et transmet une copie au syndicat de ces mises à jour.

**10-1.15** La personne employée occasionnelle qui a réussi sa période de probation et qui est toujours au travail, ou qui est inscrite sur liste de rappel, peut présenter sa candidature sur un emploi à caractère permanent, selon les dispositions de la section concernant la dotation des emplois et les mouvements de personnel.

Toutefois, la personne employée occasionnelle qui a réussi sa période de probation telle que définie à l'article 10-1.08 et dont la candidature est retenue sur un emploi à caractère permanent d'une même fonction, voit sa période de probation prévue à la section 6-4.00 être réputée accomplie dès sa nomination.

**10-1.16** La personne employée occasionnelle ayant terminé sa période de probation telle que définie à l'article 10-1-08 qui, à la suite de sa nomination sur un emploi à caractère permanent d'une autre fonction, est mise à pied avant d'avoir acquis le statut de personne employée régulière, conserve ses droits de priorité d'emploi tels que définis à l'article 10-1.10, de même que ses droits de priorité d'emploi à la suite de l'affichage des emplois à caractère permanent, tels que définis au paragraphe c) de l'article 6-8.03.

**10-1.17** Les dispositions précédentes reliées à la priorité d'emploi s'appliquent sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement des emplois à du personnel qu'il juge excédentaire ou inscrit sur une liste de rappel des personnes employées mises à pied en vertu de la section concernant le régime de sécurité et de priorité d'emploi.



## **CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION**

### **11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION**


- 11-1.01** Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.




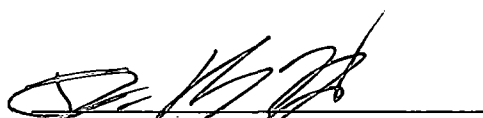
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 29<sup>e</sup> jour de juillet 2024.

**POUR LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES  
INFRASTRUCTURES :**

  
**CAROLINE BOURGEOIS**  
Présidente-directrice générale

  
**FRANÇOIS BÉRUBÉ**  
Vice-président principal à l'administration  
et à la gouvernance du parc immobilier

  
**JONATHAN LEBLOND**  
Conseiller stratégique et adjoint  
exécutif au vice-président principal

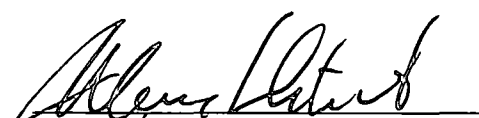
  
**JEAN-FRANÇOIS DUMAS**  
Conseiller en gestion des ressources  
humaines

**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELS  
ET DES PROFESSIONNELLES DE LA SQI –  
SCFP 5522 :**

  
**MARIO LAROCHE**  
Président du Syndicat des professionnels  
et professionnelles de la SQI – SCFP 5522

  
**MARC-ANDRÉ ROY**  
Conseiller syndical S.C.F.P.

  
**KATHERINE M<sup>C</sup> KINNON**  
Membre du comité de négociation

  
**MARC HÉBERT**  
Membre du comité de négociation



## ANNEXE « A » — ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Au 1<sup>er</sup> avril 2020 :

	1	2	3	4	5	6	7
Minimum	50 761 \$	49 446 \$	48 269 \$	46 343 \$	45 528 \$	44 096 \$	43 529 \$
Maximum	100 990 \$	98 374 \$	96 032 \$	92 199 \$	90 576 \$	87 725 \$	86 598 \$

Au 1<sup>er</sup> avril 2021 :

	1	2	3	4	5	6	7
Minimum	51 776 \$	50 435 \$	49 234 \$	47 270 \$	46 439 \$	44 978 \$	44 400 \$
Maximum	103 010 \$	100 341 \$	97 953 \$	94 043 \$	92 388 \$	89 480 \$	88 330 \$

Au 1<sup>er</sup> avril 2022 :

	1	2	3	4	5	6	7
Minimum	52 812 \$	51 444 \$	50 219 \$	48 215 \$	47 368 \$	45 878 \$	45 288 \$
Maximum	105 070 \$	102 348 \$	99 912 \$	95 924 \$	94 236 \$	91 270 \$	90 097 \$

Au 1<sup>er</sup> avril 2023 :

	1	2	3	4	5	6	7
Minimum	55 981 \$	54 531 \$	53 232 \$	51 108 \$	50 210 \$	48 631 \$	48 005 \$
Maximum	111 374 \$	108 489 \$	105 907 \$	101 679 \$	99 890 \$	96 746 \$	95 503 \$

Au 31 mars 2024 :

	A	B	C	D	E
Minimum	53 071 \$	55 619 \$	58 288 \$	61 086 \$	65 973 \$
Maximum	101 088 \$	105 940 \$	111 025 \$	116 354 \$	125 662 \$

Au 1<sup>er</sup> avril 2024 :

	A	B	C	D	E
Minimum	54 557 \$	57 176 \$	59 920 \$	62 796 \$	67 820 \$
Maximum	103 918 \$	108 907 \$	114 134 \$	119 612 \$	129 181 \$

Au 1<sup>er</sup> avril 2025 :

	A	B	C	D	E
Minimum	55 975 \$	58 663 \$	61 478 \$	64 429 \$	69 583 \$
Maximum	106 620 \$	111 739 \$	117 101 \$	122 722 \$	132 540 \$

Au 1<sup>er</sup> avril 2026 :

	A	B	C	D	E
Minimum	57 374 \$	60 130 \$	63 015 \$	66 040 \$	71 323 \$
Maximum	109 286 \$	114 532 \$	120 029 \$	125 790 \$	135 854 \$

Au 1<sup>er</sup> avril 2027 :

	A	B	C	D	E
Minimum	59 382 \$	62 235 \$	65 221 \$	68 351 \$	73 819 \$
Maximum	113 111 \$	118 541 \$	124 230 \$	130 193 \$	140 609 \$



## **LETTRE D'ENTENTE NO 1**

La lettre d'entente #1 de la convention collective 2015-2020 est retirée.



## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UN PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### 1. Objectifs

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

#### 2. Principes directeurs

- a) L'adhésion au programme est volontaire sous réserve de l'approbation du gestionnaire immédiat.
- b) La participation au programme d'aménagement avec une réduction du temps de travail implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.
- c) Chaque demande d'adhésion doit être considérée en tenant compte de l'efficacité administrative et du service à la clientèle.
- d) La réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de générer des coûts additionnels comme des heures supplémentaires.
- e) La personne employée régulière adhère au programme par le biais d'une entente écrite, laquelle est individuelle, à durée déterminée et peut être, le cas échéant, renouvelée à son terme.

#### 3. Modalités d'adhésion

- a) Toute personne employée régulière peut présenter une demande écrite d'adhésion.
- b) Les demandes doivent être formulées avant le :
  - 15 septembre pour une entrée en vigueur en octobre;
  - 15 janvier pour une entrée en vigueur en février;
  - 15 mai pour une entrée en vigueur en juin.
- c) La personne employée régulière qui désire adhérer au programme transmet sa demande à son gestionnaire immédiat. Ce dernier communique par écrit sa réponse au plus tard le :
  - 30 septembre pour une demande adressée avant le 15 septembre et dont l'entrée en vigueur débute en octobre;
  - 30 janvier, pour une demande adressée avant le 15 janvier et dont l'entrée en vigueur débute en février;
  - 30 mai, pour une demande adressée avant le 15 mai et dont l'entrée en vigueur débute en juin.
- d) L'entente est irrévocable dans les premiers six (6) mois de son application, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties et appuyée par un motif raisonnable, adressée à l'autre partie par écrit au moins trente (30) jours avant la date de début de la période de paie où prend l'application de la révocation.



- e) Toute demande de révocation qui suit les six (6) premiers mois de son application doit être adressée à l'autre partie par écrit au moins trente (30) jours avant la date de début de la période de paie où prend l'application de la révocation.
- f) L'entente peut prévoir que la personne employée pourra, pendant une période donnée, être appelée à effectuer une semaine régulière de travail. L'entente peut, par la suite, être amendée à tout moment, avec le consentement des parties, pour prévoir la période où une semaine régulière sera effectuée.

#### 4. Options

Quatre (4) options de réduction de temps de travail sont offertes, lesquelles sont résumées sous forme de tableau synthèse au point 6 :

##### Option 1

Semaine réduite à 28 heures de travail réparties en quatre (4) jours de 7 heures.

##### Option 2

Semaine réduite à 32 heures de travail réparties en quatre (4) jours de 8 heures.

##### Option 3

Semaine réduite à 31,5 heures de travail réparties en quatre (4) jours de 7 heures et un (1) jour de 3,5 heures. Cette option permet ainsi à la personne employée de s'absenter une demi-journée (3,5 heures) par semaine régulière de travail.

##### Option 4

Horaire de travail de dix (10) jours sur quatorze (14) jours réduit d'un (1) jour de 7 heures. Cette option permet ainsi à la personne employée de s'absenter une journée par période de paie.

#### 5. Modalités d'application et conditions de travail

- a) La semaine régulière de travail de la personne employée régulière est dorénavant réduite selon l'option définie au point 4 de la présente entente.
- b) Sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, les conditions de travail applicables sont celles de la personne employée à temps réduit.
- c) Le traitement horaire de la personne employée régulière s'applique au nombre d'heures déterminé par l'option choisie.
- d) Lorsqu'un jour férié correspond au congé prévu à l'option choisie de la personne employée régulière, cette dernière reçoit une compensation établie de la manière suivante :
  - 5,6 heures payées pour la semaine passant de 35 à 28 heures;
  - ou
  - 6,4 heures payées pour la semaine passant de 35 à 32 heures.
  - ou
  - 6,3 heures payées pour la semaine passant de 35 à 31,5 heures;
  - ou
  - 6,3 heures payées pour la période de paie passant de 70 à 63 heures.



- e) Le choix du moment de la prise du congé prévu à l'option choisie doit être approuvé par le gestionnaire immédiat qui tiendra compte des nécessités du service.
- f) Seront considérées comme des heures régulières, les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire de travail quotidien conformément à l'option choisie jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine. Les heures seront compensées ou payées à taux simple, selon les modalités prévues à l'article 4-1.06 de la convention collective.
- g) Seront considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire de travail quotidien conformément à l'option choisie dans la mesure où elles sont supérieures à 35 heures par semaine.
- h) Les heures supplémentaires de la personne employée régulière seront compensées à taux simple pour le nombre d'heures effectuées en sus de 35 heures/semaine, et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures/semaine; toutes les heures supplémentaires effectuées en sus de 40 heures au cours d'une même semaine seront compensées à taux et demi, le tout conformément à la section 4-2.00 de la convention collective.
- i) La personne employée régulière qui adhère à un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail peut bénéficier des plages fixes et des plages mobiles de l'horaire variable, mais ne peut pas accumuler de crédit ou de débit horaire.
- j) La personne employée régulière participant à une option de congé sans traitement à traitement différé, le tout conformément aux articles 4-7.15 et suivants, ne peut adhérer à un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail.
- k) La personne employée régulière accomplit sa journée de travail entre 7 h 00 et 18 h 00 avec une pause minimale de 30 minutes pour le repas du midi qui doit être prise entre 11 h 30 et 14 h 00.
- l) La personne employée régulière ayant choisi l'option 2 ou 3 sera soumise, pour le contrôle de son temps travaillé, aux dispositions de l'article 4-1.09 h).
- m) Si les nécessités du service exigent que la personne employée régulière travaille lors du congé prévu à l'option choisie, ces heures seront compensées conformément à l'article 4-1.06.
- n) Les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire de travail quotidien.
- o) Le service continu d'une personne employée régulière n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement au programme, et ce, jusqu'à concurrence, selon l'option choisie :
- de 365 heures sur une base annuelle pour l'option 1;
  - de 157 heures sur une base annuelle pour l'option 2;
  - de 183 heures sur une base annuelle pour l'option 3;
  - de 183 heures sur une base annuelle pour l'option 4.
- p) Une personne employée régulière à temps complet visée par la présente sera tenue de verser à Retraite Québec ses cotisations normalement exigibles pour le temps non travaillé, jusqu'à un maximum de 20 % du temps complet sur une base



annuelle. Conséquemment, l'employeur verra à s'ajuster à la réglementation en vigueur afin que la personne employée régulière se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

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

q) Les éléments suivants sont établis au prorata selon l'option déterminée au point 4 de la présente entente :

- les primes
- les jours de maladie
- le délai de carence
- les congés annuels :

Service continu	Congé annuels à 35 h / sem	Congé annuels à 32 h / sem	Congé annuels à 31,5 h / sem	Congé annuels à 28 h / sem	Congé annuels à 63 h / période de paie
Moins de 15 ans de service	20 jrs	16 jrs de 8h	18 jrs	16 jrs	18 jrs
15 ans de service	21 jrs	16,8 jrs de 8h	18,9 jrs	16,8 jrs	18,9 jrs
16 ans de service	22 jrs	17,6 jrs de 8h	19,8 jrs	17,6 jrs	19,8 jrs
17 ans de services	23 jrs	18,4 jrs de 8h	20,7 jrs	18,4 jrs	20,7 jrs
18 ans de services	24 jrs	19,2 jrs de 8h	21,6 jrs	19,2 jrs	21,6 jrs
19 ans de services	25 jrs	20 jrs de 8 h	22,5 jrs	20 jrs	22,5 jrs

r) Le traitement à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le traitement horaire prévu pour une semaine à temps réduit, conformément à l'option choisie notamment pour :

- l'indemnité de congé de maternité
- la prestation d'assurance-traitement
- l'indemnité de mise à pied

s) Pour chaque jour où la personne employée régulière à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction du nombre d'heures équivalant à sa journée régulière de travail est effectuée à sa réserve. Ainsi, si son horaire de travail est différent de sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues par son horaire quotidien en fonction de l'option choisie.



6. Tableau synthèse des quatre (4) options d'aménagement et de réduction du temps de travail

Option	Nombre d'heures de travail par semaine	Nombre d'heures de travail par période de paie	Nombre d'heures de travail par jour	Nombre de jours de travail par semaine	Diminution du traitement (estimé) <sup>8</sup>	Congé
1	28 h	56 h	7 h	4 jrs	20 %	1 jour / semaine
2	32 h	64 h	8 h	4 jrs	8,6 %	1 jour / semaine
3	31,5 h	63 h	7 h à l'exception d'un jour à 3,5 h	4,5 jrs	10 %	0,5 jour / semaine
4	N/A	63h	7 h	9 jrs / période de paie	10 %	1 jour / période de paie

<sup>8</sup> La diminution du traitement peut varier compte tenu du choix de la journée du congé prévu à l'option choisie ainsi que des jours fériés et chômés.



### LETTRE D'ENTENTE NO 3

#### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ENCOURAGEMENT À LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Les parties conviennent qu'une prime peut être accordée pour les personnes employées éligibles selon les modalités suivantes :

1. Les certifications professionnelles admissibles sont, sous réserve de l'emploi exercé :
  - PMP - Construction
  - PA LEED BD+C
  - CEPAMI
2. Une prime est établie à 5% du traitement et versée sous forme de montant forfaitaire à la personne employée éligible et détenant l'accréditation à l'une des certifications professionnelles visées. Elle est applicable pour chaque heure régulière travaillée. Cette prime n'est pas applicable à la personne employée hors échelle.
3. La personne employée éligible ne peut pas bénéficier des avantages associés à la prime pour plus d'une certification professionnelle liée à l'emploi exercé.
4. Cette prime et son application ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.
5. L'employeur s'engage à consulter le syndicat (CRP) à l'égard de la révision des emplois admissibles ainsi qu'à l'introduction de nouvelles certifications professionnelles.
6. La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2025.



#### LETTRE D'ENTENTE NO 4

##### LETTRE D'ENTENTE À L'ÉGARD DES PERSONNES EMPLOYÉES HORS-ÉCHELLE AYANT UN TRAITEMENT CORRESPONDANT À 120 % ET PLUS DU MAXIMUM DE LEUR ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPONDANT À LEUR FONCTION

1. Les parties conviennent des règles suivantes afin que les personnes employées hors échelle réintègrent l'échelle de traitement correspondant à leur fonction, dans un délai raisonnable, comme prescrit par la loi.
2. Les dispositions des articles 7-1.17 et 7-1.19 s'appliquent à la personne employée hors échelle, sauf dans le cas d'exception où la personne employée dont le traitement, le jour précédant la date de la majoration des échelles de traitement, s'élève à 120 % et plus du traitement maximum de l'échelle correspondant à sa fonction.
3. Dans ce cas d'exception cité à l'article précédent, les règles suivantes s'appliquent :
  - a) la personne employée bénéficie, à la date de la majoration des échelles de traitement, d'un montant forfaitaire qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au traitement maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa fonction;
  - b) il n'y aura pas de majoration du traitement ou du traitement en progression salariale en vertu de la section 6-6.00, que ce soit en augmentation salariale ou en forfaitaire;
  - c) les heures de travail effectuées en sus de la semaine régulière de travail de 35 heures, et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures, sont réputées faire partie intégrante du traitement annuel et la personne employée ne reçoit aucune compensation monétaire supplémentaire pour ces heures. Toutefois, selon les besoins de l'unité administrative et si la personne employée doit effectuer des heures supplémentaires au-delà de 40 heures au cours d'une même semaine de travail, la personne employée verra ces heures rémunérées au taux d'une fois et demie le temps travaillé, à compter de la 41<sup>e</sup> heure et le traitement applicable sera calculé à partir du taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa fonction.
4. Les dispositions des articles 1 à 3 de la présente lettre d'entente sont applicables uniquement pour la durée où le traitement de la personne employée est égal ou supérieur à 120 % du maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa fonction.
5. Nonobstant ce qui précède, les dispositions des articles 7-1.17 à 7-1.19 s'appliquent pour la majoration des échelles des traitements au 1<sup>er</sup> avril 2023.
6. La présente entente est réputée faire partie intégrante de la convention collective en vigueur et s'applique à compter de sa signature.



## LETTRE D'ENTENTE NO 5

### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

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

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



## **LETTRE D'ENTENTE NO 6**

La lettre d'entente #6 de la convention collective 2015-2020 est retirée.



## LETTRE D'ENTENTE NO 7

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ À UN RÉGIME DE RETRAITE

Les parties conviennent des modalités suivantes pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée :

#### 1. UTILISATION DE LA BANQUE

##### 1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

La personne employée qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) À titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.18 de la convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.18. Le cas échéant, la personne employée doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.18.

La personne employée bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.20 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

- b) À titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.08 de la convention.

La personne employée qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 4-3.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière. De plus, la personne employée qui utilise les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver une autre personne employée de ses droits prévus à la section 4-3.00.

##### 1.2 Congé de préretraite

La personne employée qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2024, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13 de la convention, la personne employée peut anticiper les crédits de vacances qu'elle accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée à la date de son départ à la retraite;
- c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une personne employée, pendant un laps de temps plus ou



moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine régulière de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine régulière auxquelles elle était assujettie immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférentes à la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures ne s'appliquent plus à la personne employée, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine régulière et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, la personne employée doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

La personne employée en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-traitement<sup>9</sup> pour les jours de travail prévus à son horaire régulier de travail.

La personne employée qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.46 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne employée n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle n'est admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.18.

## **2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE**

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de la personne employée au 31 mars 2024 lui sont payés. La personne employée, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée au 31 mars 2024. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la personne employée visée par l'article 8-1.36 avant le 31 mars 2024, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne employée au moment de sa fin d'emploi.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à la personne employée le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

---

<sup>9</sup> Il est à noter que la personne employée admissible qui se prévaut de son droit de renonciation à la participation au régime d'assurance-traitement en cas d'invalidité prolongée ne bénéficiera pas de cette couverture additionnelle.



### **3. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT**

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de la personne employée peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

### **4. MOMENT DU RACHAT**

La personne employée prenant sa retraite avant le 1<sup>er</sup> avril 2022 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. La personne employée prenant sa retraite le ou après le 1<sup>er</sup> avril 2022, doit acquitter son rachat entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2024.

### **5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

### **6. DURÉE DE LA LETTRE**

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019 et prend fin le 31 mars 2024.



## LETTRE D'ENTENTE NO 8

La lettre d'entente #8 de la convention collective 2015-2020 est retirée.



## LETTRE D'ENTENTE NO 9

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉVISION DU PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

ATTENDU QUE le plan d'évaluation des emplois utilisé par les parties, tel qu'il existe actuellement, n'a pas suivi l'évolution des emplois à la SQI et ne garantit plus une équité et une évaluation juste des emplois;

ATTENDU QUE les parties désirent notamment ajouter un sous-facteur pour reconnaître l'exigence d'appartenir à un Ordre professionnel reconnu en vertu du Code des professions du Québec, nécessaire à l'exercice d'une fonction;

ATTENDU QUE les parties désirent également s'assurer que la pondération attribuée aux différents facteurs et sous-facteurs respectent les suggestions de la CNESST et la réalité de la SQI, notamment sans s'y limiter, les facteurs de qualifications et de responsabilité;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Au plus tard le 31 décembre 2024, le plan d'évaluation devra être révisé ou modifié afin de refléter l'évolution de l'organisation, des emplois, de la Loi sur l'équité salariale et des bonnes pratiques en matière de relativité salariale. Les modifications pourront notamment, sans s'y limiter, se traduire par une révision des différents facteurs et sous-facteurs ainsi que, par concordance, le pointage attribué à chacun de leurs niveaux.
2. Au plus tard le 31 décembre 2025, les parties devront réviser les descriptions de fonction qui nécessitent une actualisation.
3. Au plus tard 6 mois après que l'employeur ait procédé à la révision des descriptions de fonction, les parties conviennent de procéder à l'évaluation de l'ensemble des emplois.
4. Dans le respect des bonnes pratiques en rémunération, les parties pourraient, au terme de l'évaluation des emplois, réviser certains éléments du plan d'évaluation particulièrement à l'égard de la pondération et des bornes minimales et maximales de chacune des classes.
5. Conséquemment au plus tard, le 30 juin 2026, le nouveau plan d'évaluation et la classification qui s'y rattache seront en vigueur.
6. Dans l'éventualité où une fonction est réévaluée à une classe dont l'échelle de traitement est plus élevée, la personne employée est intégrée à cette nouvelle échelle à la même position relative rétroactivement à la date de mise en œuvre de la nouvelle structure salariale, soit le 31 mars 2024.
7. Dans l'éventualité où une fonction est réévaluée à une classe dont l'échelle de traitement est inférieure, la personne employée est intégrée à un traitement identique à celui qu'elle recevait préalablement à la mise en place du nouveau plan d'évaluation. Si son traitement était plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle, la personne employée conserve son traitement et est considérée hors-échelle.
8. Advenant un désaccord concernant notamment l'application de la présente lettre d'entente ou les niveaux d'évaluation d'un poste, une ou l'autre des parties peut soumettre le dossier à l'arbitrage.
9. Les délais prévus à la présente peuvent faire l'objet d'une modification avec l'accord des deux parties.



## LETTRE D'ENTENTE NO 10

### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE AU 31 MARS 2024

Afin de reconnaître l'expertise du personnel professionnel de la SQI, les parties conviennent de mettre en place une nouvelle structure salariale au 31 mars 2024.

	A	B	C	D	E
<b>Min</b>	53 071 \$	55 619 \$	58 288 \$	61 086 \$	65 973 \$
<b>Max</b>	101 088 \$	105 940 \$	111 025 \$	116 354 \$	125 662 \$

Règle d'intégration dans la nouvelle structure :

- Les personnes employées des titres de fonction qui appartiennent aux classes 5, 6 et 7 sont intégrées à la classe A;
- Les personnes employées des titres de fonction qui appartiennent à la classe 4 sont intégrées à la classe B;
- Les personnes employées des titres de fonction qui appartiennent à la classe 3 sont intégrées à la classe C;
- Les personnes employées des titres de fonction qui appartiennent à la classe 2 sont intégrées à la classe D;
- Les personnes employées des titres de fonction qui appartiennent à la classe 1 sont intégrées à la classe E.

Les intégrations requises, au 31 mars 2024, se feront à la position relative. Par exemple, un employé au maximum de la classe 3 obtiendra le salaire maximum de la classe C.

Pour les personnes employées dont le traitement au 30 mars 2024 dépasse le maximum de leur classe salariale à cette date, ceux-ci intègrent la nouvelle structure au 31 mars 2024 de la façon suivante:

- Si le taux maximum de la personne salariée est inférieur au nouveau maximum de sa classe salariale celui-ci se voit intégré au maximum de la nouvelle structure au 31 mars 2024;
- Si le taux maximum de la personne salariée est supérieur au nouveau maximum de sa classe salariale celui-ci voit son taux de traitement inchangé au 31 mars 2024.



## LETTRE D'ENTENTE NO 11

### LETTRE D'ENTENTÉ RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UNE MESURE DE STABILITÉ EN EMPLOI

Les parties conviennent d'introduire, au 1<sup>er</sup> avril 2024, une mesure de stabilité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les professionnelles et les professionnels du fait de leur stabilité à la SQI prévoyant l'ajout de jusqu'à deux (2) congés mobiles à la personne employée professionnelle qui remplit les conditions énoncées :

- La personne employée qui a accumulé trois (3) années consécutives de service continu à la SQI, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement « Conforme aux attentes », a droit à un (1) jour de congé mobile;
- La personne employée qui a accumulé cinq (5) années consécutives de service continu à la SQI, période au cours de laquelle elle a, en tout temps, fourni un rendement « Conforme aux attentes », a droit à deux (2) jours de congé mobile.

L'octroi des congés se fait annuellement au 1<sup>er</sup> avril et permet d'identifier les personnes qui répondent aux conditions décrites ci-dessus.

Ces jours de congé peuvent être pris aux dates choisies par la personne employée professionnelle avec l'accord de son gestionnaire qui ne peut refuser la demande sans raison valable.

Ces congés ne sont ni reportables ni monnayables.

Le rendement « Conforme aux attentes » s'entend être le résultat de l'évaluation annuel prévu à l'article 6-5.00. Aux fins de la présente, les personnes employées sont réputées avoir un rendement « Conforme aux attentes » pour les années antérieures à 2024-2025.



## **LETTRE D'ENTENTE NO 12**

### **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UNE PRIME DE MENTORAT**

Sous réserve d'entente entre les parties établissant les modalités d'octroi, les parties conviennent d'introduire une prime qui permettrait à un employé possédant des connaissances spécifiques et choisi par l'employeur pour effectuer des tâches additionnelles et exceptionnelles de mentorat auprès d'autres employés reçoit une prime de 5 % pour une période maximale de six (6) mois.



## LETTRE D'ENTENTE NO 13

### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉTABLISSEMENT D'UN HORAIRE DE TRAVAIL DE 37,5 HEURES POUR CERTAINS TITRES DE FONCTION

Les parties conviennent d'introduire un horaire de travail, pour certains titres de fonction, pour qui la semaine régulière de travail est de 37,5 heures réparties du lundi et vendredi inclusivement. La journée de travail est de 7,5 heures par jour et est interrompue par une période de repas.

Les titres de fonction visés par la présente sont les suivants :

- directeur de projets;
- chargé de projets ingénieur;
- chargé de projets architecte;
- chargé de projets.

La personne employée, lors de la mise en œuvre dudit horaire, peut, dans les 90 jours de la signature de la présente convention, demander à demeurer sur l'horaire régulier. Dans le cas où, subséquemment, la personne employée choisit l'horaire de 37,5 heures, cet horaire devient son horaire régulier et elle ne peut plus se prévaloir d'un changement d'horaire régulier.

La personne employée sur l'horaire de 37,5 heures bénéficie de tous les avantages prévus à la convention collective sur le salaire majoré dont, sans s'y limiter, le régime de retraite et les prestations d'invalidité.

Les majorations d'horaires en vigueur avant l'implantation de l'horaire de travail à 37,5 heures, pour les personnes employées visées par les titres de fonction ci-dessus prendront fin lors de l'échéance prévue à la lettre transmise à la personne employée.

La mise en œuvre de l'horaire de travail prévue à la présente se fera le 31 octobre 2024.



## **LETTRE D'ENTENTE NO 14**

### **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIONS TRANSITOIRES DANS LE CADRE DES CHANGEMENTS APPORTÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **Concernant le retrait des congés autofinancés entre Noël et le Jour de l'An**

CONSIDÉRANT que la convention collective 2015-2020 prévoyait, à l'article 7-1.15, que la personne employée se voit retenir zéro point soixante-dix-sept pourcent (0.77 %) de son taux de traitement en contrepartie de deux (2) jours de congé par année financière pris entre Noël et le Jour de l'An;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu de retirer cet article et conséquemment, que la présente convention collective ne prévoit plus de telles dispositions;

CONSIDÉRANT que les retenues pour les deux (2) jours de congé par année financière pris entre Noël et le Jour de l'An ont lieu depuis le début de l'année financière en cours;

Les parties conviennent que l'employeur versera aux personnes employées les sommes retenues à ces fins, et ce, au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la signature de la convention.

#### **Concernant le retrait du caractère temporaire de certains emplois**

CONSIDÉRANT que la convention collective 2015-2020 prévoyait que certains emplois étaient de nature temporaire;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu de retirer cet article et conséquemment, que la présente convention collective ne prévoit plus de telles dispositions;

Les parties conviennent d'accorder aux personnes employées visées par ces emplois, un droit de retour sur leur poste initial, et ce, dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. La personne employée qui désire se prévaloir de ce droit doit transmettre sa demande écrite à son gestionnaire immédiat dans ces mêmes délais de trente (30) jours.

#### **Concernant les changements apportés aux sections 6-5.00 et 6-6.00**

CONSIDÉRANT que les changements apportés à l'évaluation du rendement et à la progression salariale ne seront officialisés qu'au terme de la signature de la convention collective;

CONSIDÉRANT que les évaluations du rendement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 sont complétées par les gestionnaires et que celles-ci ont été réalisées en considérant les modalités applicables en vertu de la convention collective 2015-2020, notamment à l'égard de la cote d'évaluation;

Les parties conviennent que les changements apportés aux articles des sections 6-5.00 et 6-6.00 entreront en vigueur pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025 et que le délai prévu pour la transmission des attentes signifiées pour cette période de référence sera exceptionnellement le 30 septembre 2024.



#### **Concernant les changements apportés à la section 4-2.00**

CONSIDÉRANT les changements apportés qui prévoit que l'employeur ne peut plus décider du remboursement, en tout temps, des heures supplémentaires;

CONSIDÉRANT les changements apportés qui prévoit qu'au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont reportés automatiquement à l'année financière suivante jusqu'à un maximum de vingt (20) jours.

CONSIDÉRANT que certains employés possèdent d'importantes banques d'heures supplémentaires;

Les parties conviennent d'introduire les modalités suivantes pour les employés qui, à la signature de la convention collective, ont une banque d'heures supplémentaires excédant 250 heures :

1. Le paiement de la réserve d'heures supplémentaires ne peut excéder l'échéance de la présente convention collective.
2. L'employé peut choisir le nombre d'heures qu'il souhaite se faire rembourser au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, en informant la Direction générale des ressources humaines soixante (60) jours à l'avance.
3. Sous réserve du maximum de vingt (20) jours pouvant être reportés comme prévu à l'article, le solde des heures figurant à la réserve de l'employé qui n'ont pas été remboursées à l'échéance de la convention fera l'objet d'un remboursement complet soixante (60) jours suivant cette échéance.
4. L'employé peut, à certaines conditions, demander de transférer dans un REER, en tout ou en partie, les sommes correspondantes aux heures supplémentaires à rembourser à la condition que ce montant s'élève minimalement à 10 000 \$.

#### **Concernant la lettre d'entente #9**

CONSIDÉRANT que les travaux portant sur la révision du plan d'évaluation seront importants et nécessiteront un travail colossal pour les deux parties;

CONSIDÉRANT que la lettre d'entente #9 prévoit la révision de plusieurs descriptions de fonctions;

CONSIDÉRANT toutefois que des employés ont formulé des demandes afin de faire réévaluer leur description de fonction qui date de plusieurs années;

Les parties conviennent de procéder, dans les meilleurs délais, à l'évaluation des emplois selon le plan d'évaluation actuellement en vigueur, et ce, pour les titres de fonction suivants :

- Ingénieur exploitation
- Architecte
- Ingénieur en électricité
- Ingénieur en mécanique
- Ingénieur en structure

Les ajustements requis, le cas échéant, se feront à la mise en place de la nouvelle structure salariale, soit le 31 mars 2024.

Les parties conviennent également d'un moratoire pour la réévaluation des emplois non identifiés dans la présente.



## LETTRE D'INTENTION NO 1

### LETTRE D'INTENTION RELATIVE À L'ADMINISTRATION DU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les parties conviennent de se rencontrer afin de conclure une entente qui identifie les responsabilités des parties en matière d'administration du régime d'assurance collective.

Cette entente devra préciser les éléments pouvant faire l'objet d'un grief.



## LETTRE D'INTENTION NO 2

### LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA RÉALISATION DE TRAVAUX VISANT UNE RÉVISION COMPLÈTE DE LA GESTION DE L'HORAIRE VARIABLE

Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter dans le but de faire évoluer le modèle de gestion de l'horaire variable.

