

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-0636

N° dossier d'accréditation : AM-1002-5850

EMPLOYEUR SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES 215 RUE SAINT-JACQUES BUREAU 800 H2Y 1M6 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA SODEC - SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3858 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2025-01-30	Nombre de salariés visés : 116	Date début : 2025-01-30
Date dépôt : 2025-02-07		Date d'expiration : 2028-03-31

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2025-02-07
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

144

**BRILLER ICI
COMME AILLEURS**

SODEC
Québec 

7 FEV 2025 4:10:25

CONVENTION COLLECTIVE

2023-2028

Intervenue entre la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)

et

le Syndicat des employés de la SODEC – Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 3858

Table des matières

CHAPITRE 1	DÉFINITIONS	6
ARTICLE 1-1.00	DÉFINITIONS	6
ARTICLE 1-2.00	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	10
CHAPITRE 2	JURIDICTION, CHAMP D'APPLICATION ET TRAVAIL À FORFAIT	11
ARTICLE 2-1.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES.....	11
ARTICLE 2-2.00	DROITS DE GÉRANCE	11
ARTICLE 2-3.00	CHAMP D'APPLICATION	11
ARTICLE 2-4.00	SOUS-TRAITANCE.....	13
CHAPITRE 3	PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	14
ARTICLE 3-1.00	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	14
ARTICLE 3-2.00	COTISATIONS SYNDICALES	14
ARTICLE 3-3.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	15
ARTICLE 3-4.00	RÉUNIONS ET AFFICHAGE.....	17
CHAPITRE 4	PARTICIPATION.....	18
ARTICLE 4-1.00	RENSEIGNEMENTS.....	18
ARTICLE 4-2.00	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT).....	19
CHAPITRE 5	MOUVEMENT DE PERSONNEL	21
ARTICLE 5-1.00	EMBAUCHE.....	21
ARTICLE 5-2.00	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	25
ARTICLE 5-3.00	ABOLITION DE POSTE POURVU D'UN TITULAIRE	27
ARTICLE 5-4.00	PRIORITÉ D'EMPLOI.....	30
ARTICLE 5-5.00	STABILITÉ D'EMPLOI.....	31
ARTICLE 5-6.00	LISTE DE RAPPEL ET RENSEIGNEMENTS	34
ARTICLE 5-7.00	ANCIENNETÉ	35
ARTICLE 5-8.00	CALCUL DE L'ANCIENNETÉ.....	35
ARTICLE 5-9.00	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	37
CHAPITRE 6	CONDITIONS DE TRAITEMENT	40
ARTICLE 6-1.00	DÉTERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOIS ET DU TRAITEMENT À L'EMBAUCHE	40
ARTICLE 6-2.00	RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON	41

ARTICLE 6-3.00	RÈGLES CONCERNANT LA PROMOTION ET LA MUTATION	42
ARTICLE 6-4.00	DEMANDE DE RÉÉVALUATION D'EMPLOI	43
ARTICLE 6-5.00	POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS DE L'ARBITRE.....	44
ARTICLE 6-6.00	MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT.....	45
ARTICLE 6-7.00	RÉMUNÉRATION.....	46
ARTICLE 6-8.00	CRÉATION DE NOUVELLES CLASSES D'EMPLOIS ET MODIFICATION AU PLAN D'ÉVALUATION	48
ARTICLE 6-9.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	49
ARTICLE 6-10.00	NOMBRE ET RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	50
ARTICLE 6-11.00	ARGENT À RÉCUPÉRER	52
CHAPITRE 7	CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX	53
ARTICLE 7-1.00	HEURES DE TRAVAIL	53
ARTICLE 7-2.00	DROITS PARENTAUX	53
ARTICLE 7-3.00	QUANTA DE VACANCES.....	69
ARTICLE 7-4.00	VACANCES	71
ARTICLE 7-5.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	72
ARTICLE 7-6.00	CONTRIBUTION VOLONTAIRE.....	73
ARTICLE 7-7.00	RESPONSABILITÉ CIVILE ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE	73
ARTICLE 7-8.00	ALLOCATION DE DÉPENSES	75
ARTICLE 7-9.00	PERSONNE SALARIÉE HANDICAPÉE.....	75
ARTICLE 7-10.00	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	76
ARTICLE 7-11.00	RÉGIME DE RETRAITE	87
ARTICLE 7-12.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	90
ARTICLE 7-13.00	CONGÉ POUR UNE CHARGE PUBLIQUE.....	91
ARTICLE 7-14.00	CONGÉS SPÉCIAUX	92
ARTICLE 7-15.00	CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ.....	95
CHAPITRE 8	DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	100
ARTICLE 8-1.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	100
ARTICLE 8-2.00	COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT	100
ARTICLE 8-3.00	MONTANT ALLOUÉ AU PERFECTIONNEMENT.....	101
CHAPITRE 9	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS D'ARBITRAGE.....	102
ARTICLE 9-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	102
ARTICLE 9-2.00	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	104

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	106
ARTICLE 10-1.00 MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	106
ARTICLE 10-2.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	106
ARTICLE 10-3.00 PUBLICATION.....	106
ARTICLE 10-4.00 PRATIQUES INTERDITES.....	106
ARTICLE 10-5.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	108
ARTICLE 10-6.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	108
ANNEXE A FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT.....	109
ANNEXE B CLASSES D'EMPLOIS	112
ANNEXE B-1 CLASSES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL	112
ANNEXE B-2 CLASSES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL DE BUREAU ET TECHNICIEN	113
ANNEXE C FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE.....	114
ANNEXE D AMÉNAGEMENTS DE TEMPS DE TRAVAIL.....	115
ANNEXE E ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....	120
ANNEXE F DIRECTIVE CONCERNANT LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DE COMPLEXITÉ DES EMPLOIS PROFESSIONNELS ET LA GESTION DES EMPLOIS DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE.....	131
ANNEXE G TÉLÉTRAVAIL.....	141

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

ARTICLE 1-1.00 DÉFINITIONS

1-1.01 Accident du travail

Événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

1-1.02 Affectation temporaire

Affectation à un autre poste, à une autre fonction ou à un autre lieu de travail pour une période limitée.

1-1.03 Année civile

Période de douze (12) mois débutant le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre.

1-1.04 Année financière

Période de douze (12) mois débutant le 1^{er} avril d'une année pour se terminer le 31 mars de l'année suivante.

1-1.05 Classe d'emplois

Résultant du plan de classification, une classe d'emplois regroupe des fonctions et des responsabilités ayant des caractéristiques communes quant à leur nature, à leur complexité et aux qualifications qu'elles requièrent.

1-1.06 Catégorie d'emploi

Une catégorie d'emplois est un regroupement d'emplois ayant en commun des fonctions ou des responsabilités.

1-1.07 Employeur

La Société de développement des entreprises culturelles (SODEC).

1-1.08 Expérience pertinente

Il s'agit de l'expérience acquise, chez l'employeur ou chez un employeur précédent, ayant préparé le candidat à exercer les tâches du poste.

1-1.09 Fonction

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'une personne salariée.

1-1.10 Gouvernement

Le gouvernement du Québec.

1-1.11 Grief

Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1-1.12 Jours ouvrables

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés et chômés prévus à l'article 6-10.00.

1-1.13 Mesure administrative

Mesure prise par l'employeur lorsqu'un manquement non disciplinaire de la personne salariée nuit au bon fonctionnement de la Société.

1-1.14 Mesure disciplinaire

Mesure répressive infligée par l'employeur à la personne salariée pour une faute disciplinaire. Les principales formes de sanctions sont les suivantes : avertissement écrit, suspension et congédiement.

1-1.15 Ministre

Ministre responsable de la Société de développement des entreprises culturelles.

1-1.16 Mutation

Affectation au sein d'une même organisation, d'une personne salariée à un poste avec une rémunération identique à celle de son activité précédente.

1-1.17 Parties

L'employeur et le syndicat.

1-1.18 Personne à charge

Le conjoint ou l'enfant à charge de la personne salariée, tels que définis ci-après¹.

- Conjoint

Désigne une personne du même sexe ou de sexe différent qui, à la date de l'événement donnant droit à une des prestations :

- a) est mariée ou unie civilement à la personne salariée, ou
- b) vit maritalement avec la personne salariée depuis plus d'un an ou, depuis moins d'un an si elle est la mère ou le père d'un enfant de la personne salariée, ou
- c) vit maritalement avec la personne salariée depuis au moins un an.

Il est toutefois précisé que l'un des événements suivants, selon le cas, fait perdre ce statut de conjoint :

- un jugement de divorce prononcé entre la personne salariée et le conjoint dans le cas d'un mariage;

¹ Tel que défini par le régime d'assurance collective.

- la séparation de fait depuis au moins quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas d'une union de fait;
 - la dissolution de l'union civile par entente notariée ou par jugement du tribunal dans le cas d'une union civile. Si la personne salariée a un conjoint répondant à la définition en a) et un autre conjoint répondant à la définition en b) ou c), l'assureur reconnaîtra comme conjoint celui que la personne salariée aura désigné par avis écrit.
- **Enfant à charge**

Désigne l'une ou l'autre des personnes suivantes² :

- une personne âgée de moins de 18 ans à l'égard de laquelle la personne salariée ou son conjoint exerce l'autorité parentale;
- une personne, sans conjoint, âgée de 25 ans ou moins et fréquentant à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard de laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;
- une personne majeure domiciliée chez la personne salariée, sans conjoint, à l'égard de laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure, et atteinte d'une invalidité totale ou d'une déficience fonctionnelle visée dans un règlement du gouvernement survenue avant l'âge de 18 ans;
- une personne majeure, sans conjoint, atteinte de déficience fonctionnelle définie dans le règlement sur le Régime général d'assurance médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 18 ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, qui est domiciliée chez la personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si cette personne était mineure.

La notion d'autorité parentale à l'égard d'une personne autre qu'un enfant de la personne salariée ou de son conjoint doit être confirmée par un jugement du tribunal ou par un testament valide du père ou de la mère ou par une déclaration de leur part à cet effet transmise au curateur public.

1-1.19 Personne salariée

Toute personne couverte par l'accréditation.

1-1.20 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 7-1.00 (Heures de travail).

² L'enfant de la personne salariée, du conjoint ou des deux, comprend l'enfant pour lequel une procédure d'adoption est entreprise.

1-1.21 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures prévu à la clause 7-1.00 (Heures de travail).

1-1.22 Personne salariée occasionnelle

Personne salariée embauchée pour parer à un surcroît temporaire de travail, à un événement imprévu ou pour remplacer totalement ou partiellement une personne salariée temporairement absente de son poste.

1-1.23 Personne salariée régulière

Personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui occupe un poste permanent et qui a complété sa période d'essai.

1-1.24 Période d'essai

Période qui suit l'entrée en fonction d'une nouvelle personne salariée au cours de laquelle le supérieur immédiat évalue les aptitudes de celle-ci à occuper un poste.

1-1.25 Période de familiarisation

Période qui suit l'entrée en fonction d'une personne salariée à la suite d'une affectation temporaire, une promotion ou une mutation, au cours de laquelle le supérieur immédiat évalue les aptitudes de celle-ci à occuper un poste.

1-1.26 Poste

Ensemble défini de tâches et de responsabilités qui constitue le travail d'une personne.

1-1.27 Promotion

Mouvement d'une personne salariée d'un rang salarial à un autre rang salarial dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de son ancien rang salarial.

1-1.28 Rang salarial

Positionnement d'un emploi dans un intervalle de points établi à partir du plan d'évaluation des emplois et qui détermine l'échelle salariale dudit emploi.

1-1.29 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée d'un rang salarial à un autre rang salarial dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de son ancien rang salarial.

1-1.30 Supérieur hiérarchique

La personne exclue de la présente unité d'accréditation 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 salariée.

1-1.31 Supérieur immédiat

La personne exclue de la présente unité d'accréditation 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 salariée.

1-1.32 Syndicat

Le Syndicat des employés de la SODEC, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858.

1-1.33 Traitement

Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-7.00.

ARTICLE 1-2.00 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1-2.01

Les dispositions de la présente convention collective ont pour but :

- a) d'établir et d'assurer les conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous;
- b) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées régies par les présentes;
- c) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- d) de faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les personnes salariées régies par les présentes.

ARTICLE 2-1.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES

2-1.01

L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail aux fins de l'application de la convention collective.

ARTICLE 2-2.00 DROITS DE GÉRANCE

2-2.01

L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf si la convention stipule le contraire.

Tout défaut ou refus par le syndicat ou un de ses représentants d'agir en temps utile ou de commettre un acte requis par la convention collective ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de procéder ou d'agir conformément aux dispositions de la convention. Lorsqu'il s'agit d'un comité mixte ou paritaire, dans le cas d'un tel refus ou défaut de la partie syndicale ou de l'un de ses représentants, la position adoptée par les autres membres du comité constitue alors la position du comité.

Un tel refus ou défaut ne peut avoir pour effet d'invalider une décision de l'employeur.

ARTICLE 2-3.00 CHAMP D'APPLICATION

2-3.01

La convention collective s'applique au personnel de l'employeur, salarié au sens du Code du travail, couvert par l'accréditation émise à cette fin.

2-3.02

La convention collective s'applique également à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, les droits et les avantages que lui accorde la convention collective sont calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.

2-3.03

La personne salariée en période d'essai est couverte par les dispositions de la convention collective à l'exclusion des articles suivants :

<u>5-2.00</u>	Mouvement de personnel
<u>5-3.00</u>	Abolition de poste pourvu d'un titulaire
<u>5-6.00</u>	Liste de rappel et renseignements
<u>7-12.00</u>	Congé sans traitement
<u>7-15.00</u>	Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé

De plus, la personne salariée en période d'essai n'a pas droit de grief relatif à sa cessation d'emploi.

2-3.04

La personne salariée occasionnelle est couverte par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants :

<u>5-2.00</u>	Mouvement de personnel, à l'exception des clauses <u>5-2.05</u>
<u>5-3.00</u>	Abolition de poste pourvu d'un titulaire
<u>5-4.00</u>	Priorité d'emploi
<u>5-5.00</u>	Stabilité d'emploi
<u>5-7.00</u>	Ancienneté
<u>5-8.00</u>	Calcul de l'ancienneté
<u>7-6.00</u>	Contribution volontaire
<u>7-10.00</u>	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement
<u>7-12.00</u>	Congé sans traitement
<u>7-15.00</u>	Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé
<u>8-1.00</u>	Dispositions générales
<u>8-2.00</u>	Comité de perfectionnement
<u>8-3.00</u>	Montant alloué au perfectionnement

L'article 7-2.00 sur les droits parentaux s'applique à la personne salariée occasionnelle pour les périodes effectivement travaillées.

2-3.05

Malgré ce qui précède, la personne salariée occasionnelle embauchée pour une période de six (6) mois ou plus, ou dont la période de service continu est de six (6) mois ou plus, bénéficie des articles 6-10.00 (Nombre et rémunération des jours fériés et chômés), 7-3.00 (Quanta de

vacances), 7-4.00 (Vacances), 7-14.00 (Congés spéciaux), 8-1.00 (Développement professionnel), 8-2.00 (Comité de perfectionnement) et 8-3.00 (Montant alloué au perfectionnement).

La personne salariée occasionnelle dont la période de service continu est de six (6) mois ou plus bénéficie de l'article 7-10.00 (Régimes d'assurance vie, maladie et traitement) pour les périodes effectivement travaillées.

La personne salariée occasionnelle qui a moins de six (6) mois de service continu a droit à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné aux fins de vacances payées.

2-3.06

Le traitement de la personne salariée occasionnelle embauchée pour moins de six (6) mois est majoré de onze pour cent et douze centièmes (11,12 %).

ARTICLE 2-4.00 SOUS-TRAITANCE

2-4.01

Avant d'octroyer tout contrat de sous-traitance, l'employeur s'engage à assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation et à favoriser le maintien, voire le développement de l'expertise à l'interne.

Toutefois, les parties conviennent que l'employeur peut confier à un sous-traitant certaines activités spécifiques, ponctuelles et non récurrentes, ne dépassant pas une période de six (6) mois, et pour lesquelles il ne dispose pas de l'expertise à l'interne.

Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, une partie ou la totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation oblige l'employeur vis-à-vis du syndicat et de ses personnes salariées, comme suit :

1. Sauf en cas d'urgence, toutes activités professionnelles confiées à un tiers doivent être soumises au Comité des relations de travail pour recommandations. Le défaut de consulter le comité peut être contesté en soumettant un grief. Si les besoins sont récurrents, les sommes affectées pour le développement de l'expertise doivent être consacrées en priorité aux personnes salariées.
2. Ne procéder à aucune mise à pied, aucun congédiement et aucun licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat. En aucun temps, le contrat avec un tiers ne doit limiter l'embauche de personnes salariées occasionnelles ou régulières.
3. Aucune personne salariée n'est en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.
4. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la convention collective.

CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES

ARTICLE 3-1.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

3-1.01

Toute personne salariée membre du syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective et celle qui le devient par la suite doit, comme condition de maintien de son emploi, maintenir son adhésion au syndicat pour toute la durée de la convention collective.

3-1.02

Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de l'entrée en vigueur de la convention collective doit, dès son embauche, devenir et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention collective, et ce, comme condition d'embauche. L'employeur s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le syndicat figurant à l'annexe C et à le remettre au syndicat.

3-1.03

L'employeur ne sera pas tenu, malgré les clauses 3-1.01 et 3-1.02, de congédier une personne salariée parce que le syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminée de ses rangs, et ce, pour quelques raisons que ce soit.

ARTICLE 3-2.00 COTISATIONS SYNDICALES

3-2.01

L'employeur prélève sur le traitement de chaque personne salariée assujettie à la convention collective une somme égale à la cotisation régulière fixée par le syndicat pour ses membres.

À l'embauche, l'employeur prélève également une somme égale aux frais d'adhésion syndicale. Ce prélèvement est seulement fait à la première embauche, si applicable.

3-2.02

Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie, mais au plus tard trente (30) jours après la réception par l'employeur d'un avis écrit du syndicat.

3-2.03

La cotisation habituelle est répartie de façon égale sur chaque versement de la paie, sous réserve des modifications apportées à la cotisation syndicale par le syndicat.

3-2.04

L'employeur fait parvenir au syndicat, entre le premier et le quinzième jour de chaque mois, le montant total perçu le mois précédent, accompagné d'un état détaillé des montants perçus.

Cet état détaillé comprend les noms et prénoms, les matricules le cas échéant, les heures payées ainsi que le montant des cotisations individuelles.

3-2.05

Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui à la suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une personne salariée.

3-2.06

L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où la personne salariée cesse d'être régie par la convention collective.

3-2.07

Les cotisations continuent d'être prélevées, pendant une période de six (6) mois, dans le cas d'une personne salariée affectée à un poste hors de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

3-3.01

L'employeur reconnaît aux représentants autorisés du syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail aux fins de l'application de la convention collective, sauf dans le cas où une autre procédure est prévue. De ce fait, ceux-ci ne perdent aucun droit quant au traitement et aux avantages prévus par les présentes. La direction des ressources humaines doit être informée au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.

Les représentants autorisés du syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour la période requise, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat, pour des activités syndicales autres que celles prévues à la clause 3-3.02. Cependant, la direction des ressources humaines doit en être informée au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, laquelle informera le supérieur immédiat qui ne peut refuser une demande de libération sans motif valable.

Le syndicat informe la direction des ressources humaines du nom de ses représentants autorisés à la suite de tout changement dans l'exécutif syndical.

3-3.02

Les représentants autorisés du syndicat mentionnés à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période requise, après avis à la direction des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sans perte de traitement et autres avantages, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues :

- a) Tout membre de l'exécutif du syndicat peut s'absenter de son travail pour participer à une rencontre dûment convoquée par et avec les représentants de l'employeur. Il en va de même pour toute rencontre avec l'employeur convoquée par l'exécutif du syndicat.

- b) Un représentant autorisé du syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner une personne salariée lors de la présentation ou de la discussion d'un grief, lors d'une enquête en vue de la présentation d'un grief après en avoir avisé la direction des ressources humaines, laquelle peut refuser si les besoins du service concerné l'exigent. Il doit également aviser la direction des ressources humaines de l'endroit où il peut être rejoint.
- c) Un représentant autorisé du syndicat peut s'absenter de son travail pour une période d'une (1) heure pour rencontrer toute nouvelle personne salariée, après en avoir avisé la direction des ressources humaines.
- d) Tout membre d'un comité prévu à la convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé la direction des ressources humaines, pour participer à toute réunion selon la convention collective.
- e) Trois (3) représentants autorisés du syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour participer à une réunion du comité de négociation de la convention collective ou pour participer à une réunion de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective.
- f) Jusqu'à trois (3) représentants autorisés du syndicat peuvent s'absenter, pour une période maximale totale de neuf (9) jours ouvrables pour l'ensemble de ces représentants, afin de préparer le renouvellement de la convention collective. Dans le cas où le syndicat aurait besoin de plus de temps de libération, une entente doit être conclue avec l'employeur au CRT.

Les absences doivent se situer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'échéance de la convention collective, à moins que les parties ne s'entendent autrement quant à ce délai. La direction des ressources humaines doit être informée à l'avance des dates de libération et elle peut refuser une demande de libération si les besoins du service concerné l'exigent.

- g) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'un représentant autorisé du syndicat lors d'une rencontre avec un représentant de l'employeur.
- h) Toute personne salariée assignée comme témoin devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé la direction des ressources humaines. La durée de l'absence est alors assujettie aux exigences de l'arbitre.
- i) Toute personne salariée requérante d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et un (1) représentant autorisé du syndicat peuvent s'absenter de son travail, après avis à la direction des ressources humaines, afin de participer aux séances d'arbitrage.

Dans le cas d'un grief collectif, le présent paragraphe ne s'applique qu'à une seule des personnes salariées requérantes désignées à cette fin par le syndicat.

3-3.03

Lorsque les libérations prévues au présent article sont aux frais du syndicat, ce dernier s'engage à rembourser à l'employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la libération et selon les modalités convenues entre eux, le moindre des montants suivants :

- a) le traitement de la personne salariée libérée;

- b) le traitement de la personne salariée occasionnelle;
- c) les heures supplémentaires occasionnées par l'absence de la personne salariée.

Toutefois, le syndicat ne fera aucun remboursement si la personne salariée libérée n'est pas effectivement remplacée et que son absence n'occasionne pas de coût supplémentaire pour l'employeur.

ARTICLE 3-4.00 RÉUNIONS ET AFFICHAGE

3-4.01

Le syndicat a le droit de tenir des réunions de ses membres dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des dépenses particulières supplémentaires.

3-4.02

L'employeur met à la disposition du syndicat un espace et lors de l'aménagement à venir, un local adéquat qui peut être utilisé aux fins de secrétariat. L'équipement de cet espace ou de ce local est déterminé par entente entre l'employeur et le syndicat.

3-4.03

Le syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres par voie électronique et aux tableaux, fournis par l'employeur. L'emplacement des tableaux d'affichage sera déterminé par les parties. L'usage de ces tableaux est exclusif au syndicat.

3-4.04

Le syndicat peut distribuer tout document aux membres de l'unité d'accréditation en les déposant à leur bureau ou en les faisant distribuer par un membre du syndicat affecté à cette tâche.

3-4.05

Le syndicat peut utiliser les services de reprographie et de communication tels que, téléphone, courrier électronique, outils informatiques ainsi que les moyens audiovisuels de l'employeur selon les politiques d'utilisation en vigueur. Le syndicat rembourse le coût de ces utilisations lorsque prévu.

3-4.06

Un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) peut assister aux rencontres avec l'employeur prévues à la convention collective. Cependant, en application de la clause 9-1.03 (Comité des griefs), le représentant du SCFP tiendra lieu de personne de l'extérieur du syndicat, le cas échéant.

CHAPITRE 4 PARTICIPATION

ARTICLE 4-1.00 RENSEIGNEMENTS

4-1.01

L'employeur transmet au syndicat :

a) La liste des personnes salariées avant chaque CRT.

Cette liste doit indiquer :

- les noms et prénoms;
- l'adresse postale;
- l'adresse courriel personnelle;
- la date d'entrée en service;
- le poste occupé;
- le rang salarial et la catégorie d'emploi;
- le traitement;
- le statut de la personne salariée régulière, occasionnelle, à temps complet, à temps partiel, à l'essai, en familiarisation;
- le nom de la direction à laquelle est rattachée la personne salariée.

b) Toute directive ou tout document d'ordre général à l'intention des personnes salariées.

c) La liste des membres du conseil d'administration, la liste des membres des comités permanents, du comité de gestion et du comité de direction (l'employeur rend la liste publique).

d) Dans la mesure du possible, un avis écrit relativement à l'obtention d'un congé de maternité ou d'adoption, de toute prolongation de ces congés ou du congé de paternité, à une prise de retraite ou à toute forme de cessation d'emploi à l'exception d'un congédiement, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables avant un tel départ.

e) Le formulaire d'adhésion syndicale ainsi qu'une copie de la lettre d'embauche, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son embauche, pour toute nouvelle personne salariée ainsi que sa date de fin d'embauche, s'il y a lieu. Cette dernière reçoit copie de ces renseignements.

f) La liste d'ancienneté des personnes salariées le premier jour de l'affichage prévu à la clause 5-7.02 (Ancienneté).

g) Toute nouvelle version de l'organigramme, datée et à jour, avec la liste des changements apportés.

h) Aux membres du comité d'équité et au président de l'exécutif syndical, les descriptifs d'emploi, datés et à jour, avec renvoi lorsque des modifications sont apportées ou lors de la création de nouveaux emplois. Sous ces mêmes cas, le ou les titulaires de l'emploi concerné reçoivent aussi leur descriptif d'emploi.

- i) Aux membres du comité d'équité et au président de l'exécutif syndical, la liste datée et à jour des pointages des emplois, avec renvoi lorsque des modifications sont apportées ou lors de la création de nouveaux emplois.

ARTICLE 4-2.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

4-2.01

Les parties reconnaissent l'importance de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective, et ce, de la façon ci-après décrite.

4-2.02

La partie syndicale nomme deux (2) représentants qui siégeront aux côtés du conseiller syndical, et informe la partie patronale par écrit. La partie patronale nomme trois (3) représentants et en informe la partie syndicale.

En cas d'absence, les parties nomment un remplaçant.

4-2.03

Sous réserve des dispositions du présent article, le CRT est autonome quant à sa procédure de fonctionnement.

4-2.04

Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

4-2.05

Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une demande prévue à la clause 4-2.04. Un avis écrit et l'ordre du jour, comportant tout point que soit l'employeur soit le syndicat veut y inscrire, doivent être transmis à l'employeur et au syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Du consentement des parties, l'une ou l'autre des parties peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.

4-2.06

La personne salariée dont le cas est discuté au CRT peut à la demande de l'une ou l'autre des parties être entendue par le CRT.

La personne salariée dont le poste est susceptible d'être aboli peut se faire entendre et elle est avertie par écrit, quarante-huit (48) heures à l'avance, que son cas sera discuté au CRT, par la partie qui lui demande de se présenter.

4-2.07

Aucune entente au CRT ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective.

4-2.08

Une entente conclue au CRT lie les parties. À défaut d'entente, l'employeur procède. Cependant, l'employeur ne peut procéder avant d'avoir transmis sa décision au syndicat.

4-2.09

- a) L'employeur informe le CRT, trente (30) jours à l'avance, de toute réorganisation administrative ainsi que de ses effets sur les tâches d'une personne salariée.

À la demande du syndicat ou lors d'une réorganisation administrative, le CRT peut discuter de toute question relative à la répartition des tâches d'une personne salariée ainsi que tenter de régler les problèmes qui pourraient en résulter.

- b) L'employeur informe le CRT de l'attribution ou de la prolongation de tout congé sans traitement prévu à l'article 7-12.00 (Congé sans traitement), s'il est d'une durée supérieure à trente (30) jours.
- c) L'employeur consulte le CRT avant de prendre une décision relative au changement des horaires de travail.
- d) L'employeur informe le CRT dans les meilleurs délais lors de la création d'un poste ou de l'abolition d'un poste pourvu d'un titulaire, prévue à la clause 5-3.01 (Abolition de poste).
- e) L'employeur informe le CRT sur les orientations concernant les changements technologiques prévues à l'article 10-5.00 (Changement technologique).
- f) L'employeur consulte le CRT avant de prendre une décision relative à la plainte ou au problème soumis par l'une ou l'autre des parties le cas échéant selon la clause 9-1.04 (Procédure de règlement des griefs).
- g) L'employeur informe le CRT lorsqu'une personne salariée effectue des tâches d'un même rang salarial dans plus d'une direction.
- h) L'employeur fait un suivi des dossiers en invalidité auprès du CRT.
- i) L'employeur informe le CRT du bilan des activités de perfectionnement de l'année financière et l'établissement des orientations.

CHAPITRE 5 MOUVEMENT DE PERSONNEL

ARTICLE 5-1.00 EMBAUCHE

5-1.01

L'embauche de toute personne salariée est faite selon les dispositions de la convention collective.

5-1.02

- a) Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur décide dans les soixante (60) jours qui suivent s'il doit être pourvu. Lorsque l'employeur décide de ne pas pourvoir à un poste, un avis écrit à cet effet est transmis au syndicat au plus tard le soixante et unième (61^e) jour de la vacance.
- b) Lorsque l'employeur décide de pourvoir à un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il procède par affichage tel qu'il est prévu au présent article. Il doit afficher un avis à cet effet sur l'intranet de la Société durant sept (7) jours ouvrables. L'employeur transmet au syndicat copie de cet avis, incluant la raison. Les affichages de poste seront également disponibles auprès des personnes salariées absentes à l'adresse courriel personnelle de la personne, avec le syndicat en copie conforme.
- c) L'employeur n'amorce pas le processus de sélection des candidats de l'externe tant que les délais prévus au présent article ne sont pas terminés.

5-1.03

L'avis affiché doit indiquer :

- la catégorie d'emploi;
- le titre du poste;
- la description de la fonction;
- le lieu de travail;
- le nom du prédécesseur à moins qu'il ne s'agisse d'un poste nouvellement créé;
- l'échelle de traitement;
- le rang salarial;
- la présence d'une prime de complexité, si applicable;
- les qualifications requises pour le poste et, le cas échéant, les conditions exigées par l'employeur selon la clause 5-2.02 (Mouvement de personnel);
- le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la date du début d'affichage;
- la date limite des mises en candidature prévue à la clause 5-1.04.

5-1.04

La personne salariée régulière peut se porter candidate par écrit au plus tard le dernier jour ouvrable de l'affichage, tel que prévu à la clause 5-1.02 b).

Pendant la durée d'un des congés prévus à l'article 7-12.00 (Congé sans traitement), la personne salariée peut poser sa candidature à un poste, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective. La personne salariée occupera ledit poste à la fin de son congé.

Pendant la durée d'un des congés prévus à l'article 7-15.00 (Congé sabbatique à traitement différé ou anticipé), la personne salariée peut poser sa candidature à un poste, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective. La personne salariée occupera ledit poste à la fin de son congé.

5-1.05

Lorsqu'une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les trente (30) jours du début de l'affichage.

Toute personne salariée dont la candidature n'est pas retenue en est informée par écrit au même moment où le candidat choisi est désigné, avec copie au syndicat.

5-1.06

La période d'essai de la nouvelle personne salariée régulière ou occasionnelle est de six (6) mois, pour la catégorie du personnel de bureau et technicien et de neuf (9) mois pour la catégorie du personnel professionnel, à compter de la date d'embauche et, malgré la clause 2-3.02, il en est de même pour la personne salariée à temps partiel. La décision de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Si la maladie, un accident, un congé de maternité, une mise à pied ou tout autre congé non rémunéré vient interrompre la période d'essai pour une période d'au moins quatre (4) semaines consécutives au cours des trois (3) premiers mois suivant l'embauche, elle devra être reprise du début lors du retour de la personne salariée. Dans le cas où l'absence survient après la durée de trois (3) mois citée précédemment, la période d'essai sera reprise au point laissé lors du retour de la personne salariée.

5-1.07

Lorsqu'une personne salariée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an obtient le poste pour lequel elle a été embauchée comme remplaçante, les jours travaillés dans ce poste sont comptabilisés aux fins de la période d'essai.

Lorsqu'une personne salariée occasionnelle obtient un poste régulier autre que le poste pour lequel elle a été embauchée, la période d'essai est de six (6) mois, pour la catégorie du personnel de bureau et technicien et de neuf (9) mois pour la catégorie du personnel professionnel, à compter de la date d'entrée en fonction dans le nouveau poste et, malgré la clause 2-3.02, il en est de même pour la personne salariée à temps partiel.

5-1.08

À l'embauche, l'employeur fournit à la personne salariée une copie de la convention collective et une copie du descriptif d'emploi, avec le syndicat en copie conforme. De même, une personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience).

5-1.09

L'employeur doit fournir un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre fin à l'embauche d'une personne salariée occasionnelle qui a complété une période de service continu d'un (1) mois ou plus.

Cette disposition ne s'applique pas à une personne salariée occasionnelle qui a été embauchée pour une durée limitée.

5-1.10 Affichage d'affectation de six (6) mois et plus

- a) L'employeur s'engage, à moins que les besoins du service ne le justifient pas, à affecter immédiatement une personne salariée à tout poste dont le titulaire est absent pour un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables, sauf s'il s'agit de vacances.
- b) La personne salariée affectée temporairement audit poste est entièrement dégagée des tâches inhérentes au poste qu'elle occupait, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.
- c) Dans le cas d'affectation temporaire, l'employeur procède d'abord par appel à tous d'une période de cinq (5) jours ouvrables en priorisant les candidats de la direction.

Ensuite, l'employeur embauche une personne salariée inscrite sur la liste de rappel en tenant compte de l'ancienneté, de la capacité de cette personne à répondre aux exigences normales du poste et sur réussite des étapes prévues dans le processus de sélection.

L'employeur n'affecte pas une personne salariée en période d'essai ou de familiarisation.

En dernier lieu, l'employeur affecte une candidate ou un candidat de l'extérieur si elle ou il répond aux qualifications et aux conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02 (Mouvement de personnel).

- d) Conséquemment, le poste devenu temporairement dépourvu de son titulaire par suite de cette affectation temporaire obtenue par une candidate ou un candidat de l'interne est pourvu selon le processus mentionné aux paragraphes b) et c).
- e) Une affectation temporaire ne peut s'étendre sur une période plus longue que douze (12) mois, à moins d'être prolongée par entente entre les parties.

5-1.11

Lorsqu'une personne salariée effectue temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'un rang salarial égal ou inférieur, elle reçoit pour la durée de ce travail son traitement habituel.

5-1.12

Lorsqu'une personne salariée effectue temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'un rang salarial supérieur, elle est rémunérée, selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- La personne salariée reçoit, pour la durée de cette affectation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement, calculée au prorata de la

durée de l'affectation temporaire, mais jamais plus que le maximum de l'échelle salariale du poste remplacé et pourvu que cette affectation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Cette rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) est ajoutée au traitement de la personne salariée;

- La personne salariée est rémunérée selon l'échelon de traitement de son nouveau rang salarial qui lui assure au moins une augmentation de traitement égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons du nouveau rang salarial;
- Cette rémunération additionnelle est versée à la personne salariée sous forme de prime;
- La personne salariée est rémunérée selon l'échelon de traitement de son nouveau rang salarial correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité pertinente, et ce, selon les modalités prévues à la clause 6-1.04 et 6-1.05 (Détermination du rang salarial et du traitement à l'embauche). Aux fins de la détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois ou quatre (4) mois, le cas échéant, équivaut à une année d'expérience; dans ce cas, le prochain avancement d'échelon est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois ou de quatre (4) mois, le cas échéant, la date d'effet de l'affectation temporaire. Cette rémunération additionnelle est versée sous forme de prime;
- Le maintien de son traitement.

5-1.13 Affectation temporaire de moins de six (6) mois

Lorsque l'employeur procède à une affectation pour une période n'égalant ou n'excédant pas six (6) mois, il peut désigner un candidat de son choix qui accepte une telle affectation.

Durant toute affectation temporaire, la personne salariée est libérée de son poste pour la durée de cette affectation.

5-1.14

Le syndicat est avisé de toute affectation temporaire d'une personne salariée dès cette affectation.

5-1.15

La personne salariée régulière qui est affectée à un autre poste conformément aux clauses 5-1.10 (Affichage d'affectation de six (6) mois et plus) et 5-1.13 (Affectation temporaire de moins de six (6) mois) a droit à une période de familiarisation maximale de soixante (60) jours de travail pour poursuivre l'affectation temporaire ou décider de réintégrer son ancien poste, pour les fonctions comprises dans la catégorie du personnel de bureau et technicien, et à une période maximale de cent vingt (120) jours de travail pour les fonctions comprises dans la catégorie du personnel professionnel. L'employeur peut aussi, durant la même période maximale de soixante (60) jours ou de cent vingt (120) jours de travail, décider de réintégrer la personne salariée dans son ancien poste, en raison de son incapacité à répondre aux qualifications et aux conditions prévues.

ARTICLE 5-2.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL

5-2.01

Lorsque l'employeur décide de pourvoir à un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il procède par affichage selon l'article 5-1.00 (Embauche).

5-2.02

L'employeur choisit parmi les candidats celui qui :

1. Possède les qualifications requises pour le poste et,
2. Répond aux conditions exigées par l'employeur au regard du poste concerné. Les conditions ne peuvent consister en l'addition d'un nombre d'années d'expérience ou d'un nombre d'années de scolarité à ceux prévus à la description de la fonction.
3. Réussit les étapes prévues du processus de sélection³.

La personne salariée candidate ou le syndicat peut contester les conditions exigées par l'employeur autres que les qualifications requises pour le poste prévues à la description de la fonction; il appartient alors à l'employeur de démontrer que ces conditions sont pertinentes et en lien avec le poste concerné.

Cependant, la personne salariée qui ne possède pas la scolarité requise au regard du poste concerné pourra présenter sa candidature si elle satisfait aux conditions suivantes :

1. Posséder les années d'expérience pertinente requises pour le poste;
2. Posséder les années d'expérience pertinentes nécessaires pour combler le manque de scolarité à raison de deux (2) années d'expérience par année de scolarité;
3. Réussir les étapes prévues du processus de sélection³.

5-2.03

L'employeur informe par écrit chaque personne salariée candidate de la décision, avec copie au syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du processus de sélection.

5-2.04

Dans le cas d'une contestation d'une personne salariée candidate à la suite de l'administration des examens dans le cadre du processus de sélection, si le poste n'est pas attribué à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté conformément à la clause 5-2.02, cette dernière peut demander à rencontrer le supérieur immédiat et à consulter son examen corrigé en sa présence, celle d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du syndicat avant que la personne salariée candidate choisie soit informée de sa nomination.

³ L'évaluation sera administrée de façon équitable à tous les candidats.

5-2.05

L'employeur pourvoit à un poste vacant ou nouvellement créé en respectant l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, l'employeur choisit celle ayant le plus d'ancienneté ou, dans le cas visé au paragraphe 5 de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé selon les modalités du deuxième alinéa de la clause 5-8.01 a) (Calcul de l'ancienneté).

1. La personne salariée visée par la clause 5-3.03 A) 4, la personne salariée mise en disponibilité visée par la clause 5-5.04 C) b, si elles répondent aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
2. La personne salariée régulière, s'il ou elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
3. La personne salariée régulière à temps partiel, s'il ou elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
4. La personne salariée régulière, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-4.00, s'il ou elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
5. La personne salariée occasionnelle qui satisfait aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02 et ayant complété sa période d'essai.
6. Le candidat de l'extérieur que l'employeur pourra engager s'il répond aux qualifications et aux conditions prévues au premier alinéa de la clause 5-2.02.

5-2.06

La personne salariée régulière qui obtient un poste en vertu du présent article a droit à une période maximale de soixante (60) jours de travail pour accepter le poste ou décider de réintégrer son ancien poste, pour les postes compris dans la catégorie d'emplois du personnel de bureau et techniciens. La personne salariée régulière, qui obtient un poste en vertu du présent article, qui est compris dans la catégorie d'emplois du personnel professionnel, a droit à une période maximale de cent vingt (120) jours.

L'employeur peut aussi, durant la même période maximale de soixante (60) jours ou de cent vingt (120) jours de travail, décider de réintégrer la personne salariée régulière, dans son ancien poste, en raison de son incapacité à répondre aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

Lorsque l'employeur décide de pourvoir au poste laissé vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée, il n'est pas tenu d'afficher avant l'expiration de la période de soixante (60) ou de cent vingt (120) jours de travail. Ce poste peut alors être occupé par une personne salariée occasionnelle, jusqu'à l'expiration de cette période.

5-2.07

La personne salariée en période familiarisation ne peut postuler sur un autre poste.

5-2.08

La personne salariée qui obtient un poste régulier en vertu du présent article ne peut postuler sur un autre poste dans les douze (12) mois suivants sa date d'entrée en fonction dans le poste.

5-2.09

La personne salariée affectée d'une façon permanente à un poste reçoit le traitement attaché à ce poste dès son affectation, ou au plus tard à l'expiration d'un délai de quarante-cinq (45) jours si le poste est vacant.

5-2.10

Lorsque le titulaire a eu droit à une indemnité selon la clause 6-5.01 (Pouvoirs et responsabilités de l'arbitre), il est réputé posséder les qualifications requises ainsi que les conditions exigées par l'employeur prévues à la clause 5-2.02 au regard du poste concerné.

ARTICLE 5-3.00 ABOLITION DE POSTE POURVU D'UN TITULAIRE

5-3.01

Lorsqu'un poste doit être aboli, l'employeur en avise par écrit la personne salariée concernée et le syndicat au moins trente (30) jours avant la prise d'effet de l'abolition. L'avis indique les motifs de l'abolition du poste.

5-3.02

La personne salariée bénéficiant de la stabilité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée est tenue de déplacer une autre personne salariée ou d'obtenir un poste vacant conformément à la clause 5-3.03. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée ou obtenir un poste vacant conformément à la clause 5-3.03, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité.

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi dont le poste est aboli est tenue de déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-3.03. Si la personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi est déplacée ou ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à la clause 5-3.03, elle est avisée qu'elle sera mise à pied.

5-3.03

Le processus de déplacement se fait de la façon suivante :

A. La personne salariée bénéficie de la stabilité d'emploi :

1. La personne salariée dont le poste est aboli ou qui est déplacée par une autre personne salariée doit, en premier lieu, obtenir un poste vacant de sa classe d'emplois dans sa catégorie d'emplois, pour autant qu'elle réponde aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02, et en deuxième lieu, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois dans sa catégorie d'emplois.
2. La personne salariée qui ne peut obtenir un poste vacant de sa classe d'emplois dans sa catégorie d'emplois, ou déplacer une autre personne salariée de sa classe d'emplois dans

sa catégorie d'emplois, doit obtenir un poste vacant d'une autre classe d'emplois dans sa catégorie d'emplois ou déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une autre classe d'emplois dans sa catégorie d'emplois, pour autant qu'elle réponde aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02 et que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté.

3. La personne salariée qui ne peut obtenir un poste vacant d'une autre classe d'emplois dans sa catégorie d'emplois, ou déplacer une autre personne salariée d'une autre classe d'emplois dans sa catégorie d'emplois, doit obtenir un poste vacant d'une autre classe d'emplois dans une catégorie d'emplois d'un niveau inférieur à sa catégorie actuelle ou déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une autre classe d'emplois dans une catégorie d'emplois d'un niveau inférieur à sa catégorie actuelle, pour autant qu'elle réponde aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02 et que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté.
4. Si le déplacement se fait volontairement en rétrogradation, la personne salariée voit son traitement maintenu jusqu'à ce que le traitement de sa nouvelle classe d'emplois rejoigne son traitement.
5. Si le déplacement est obligatoire en rétrogradation, la personne salariée voit sa classe d'emplois et son traitement évolutif maintenus. Par la suite, cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emplois dès qu'il s'en ouvre un pour autant qu'elle réponde aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
6. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée ou obtenir un poste vacant conformément à la clause 5-3.03, elle est avisée qu'elle sera mise à pied. Elle aura alors deux (2) options, soit intégrer la liste de rappel avec maintien du traitement pour une période de six (6) mois tel que prévu à la clause 5-5.04 C (Mise en disponibilité) ou choisir de démissionner et de bénéficier d'une indemnité de départ, tel que prévu à 5-5.04.

B. La personne salariée bénéficie de la priorité d'emploi :

1. La personne salariée à temps complet qui a accumulé deux (2) ans de service ou plus et dont le poste est aboli peut, en premier lieu, obtenir un poste vacant, et en deuxième lieu, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

S'il n'y a aucun poste vacant et qu'elle ne peut pas déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois, elle peut déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une autre classe d'emplois pour autant que la personne salariée déplacée ait moins d'ancienneté.

2. Dans tous les cas, la personne salariée doit répondre aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02.
3. Si la personne salariée qui a moins de deux (2) années d'ancienneté est déplacée ou ne peut déplacer une autre personne salariée conformément au présent article, elle est avisée qu'elle sera mise à pied.

5-3.04

Aux fins de l'application du présent article :

- a) La personne salariée à temps complet n'est pas tenue de déplacer une personne salariée à temps partiel ou d'obtenir un poste vacant à temps partiel.
- b) Lorsque l'employeur comprend plus d'un établissement, la personne salariée n'est pas tenue d'obtenir un poste vacant ou de déplacer une autre personne salariée localisée dans un bureau de l'employeur situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

5-3.05

L'employeur doit fournir au syndicat et à la personne salariée visée la liste des postes vacants et le nom de la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois ou, le cas échéant, d'une autre classe d'emplois, et ce, au moment de l'avis prévu à la clause 5-3.01.

Dès la réception de l'avis prévu à la clause 5-3.01, la personne salariée bénéficie de dix (10) jours ouvrables pour aviser par écrit l'employeur de son choix de déplacement. Par la suite, chaque personne salariée déplacée bénéficie du même délai, s'il y a lieu.

5-3.06

L'employeur avise par écrit la personne salariée de l'acceptation ou du refus de son choix de déplacement ou de poste vacant. Dans le cas de refus, l'employeur avise la personne salariée des motifs de son refus et en transmet une copie au syndicat.

Lorsque l'employeur refuse le choix de la personne salariée en application de la clause 5-3.03, celle-ci bénéficie, à compter du moment du refus de l'employeur, d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour procéder à un choix définitif.

5-3.07

La personne salariée a droit à une période de familiarisation pendant laquelle elle s'initie à son nouveau poste.

Cette période est de soixante (60) jours de travail pour les classes d'emplois comprises dans la catégorie du personnel de bureau et technicien, et de cent vingt (120) jours de travail pour les classes d'emplois comprises dans la catégorie du personnel professionnel, avec possibilité de prolongation. Au cours de cette période, l'employeur s'assure de mettre en place toutes les conditions favorables à l'intégration et à la familiarisation de la personne salariée à son nouveau poste.

Cependant, l'employeur peut refuser de confirmer le déplacement de la personne salariée dans le nouveau poste en raison de son incapacité à répondre aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

En tout temps au cours de sa période de familiarisation, la personne salariée ou l'employeur peut décider d'y mettre fin.

5-3.08

Si le processus de déplacement se termine après l'expiration du délai de préavis prévu à la clause 5-3.01, la personne salariée dont le poste est aboli conserve ses droits et avantages jusqu'à l'entrée en vigueur des déplacements et continue d'exercer la fonction du poste aboli.

Dès la fin du processus de déplacement, l'employeur avise le syndicat de l'état des effectifs concernés par un tel processus.

5-3.09

Lors de l'abolition du poste d'une personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté, l'employeur s'engage à fournir les services d'une firme spécialisée en matière de recherche d'emploi. L'employeur procède au choix de cette firme.

5-3.10

L'employeur ne peut obliger une personne salariée régulière à temps complet à devenir une personne salariée régulière à temps partiel.

ARTICLE 5-4.00 PRIORITÉ D'EMPLOI

5-4.01

Le présent article s'applique à la personne salariée régulière à temps complet et à temps partiel qui a complété sa période d'essai prévue à la clause 5-1.06 et qui est mise à pied à la suite de l'abolition de son poste.

5-4.02

La personne salariée régulière conserve sans traitement, pendant deux (2) ans, une priorité d'emploi.

À la fin de la période de priorité d'emploi, la personne salariée est licenciée.

5-4.03

La personne salariée visée par la clause 5-4.01, à qui une offre d'emploi a été faite conformément à l'article 5-6.00 (Liste de rappel) par courriel, bénéficie d'un délai de sept (7) jours ouvrables pour accepter après la réception de l'offre. À défaut de réponse affirmative, son nom est rayé de la liste.

5-4.04

Dès que la personne salariée est replacée en vertu des dispositions du présent article, son nom est rayé de la liste et elle ne pourra exercer son droit à la priorité d'emploi que dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

5-4.05

Aux fins de l'application du présent article :

- a) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un bureau de l'employeur situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.
- b) La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'accepter un poste à temps complet, cependant elle a l'obligation d'accepter tout poste à temps partiel.
- c) La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste en rétrogradation.

5-4.06 Priorité d'embauche

La personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi au sens du présent article a également droit à une priorité d'embauche conformément aux clauses 5-1.10 c) et 5-1.13.

ARTICLE 5-5.00 STABILITÉ D'EMPLOI

5-5.01

Lorsqu'un poste est aboli, l'employeur donne à la personne salariée concernée ou déplacée un avis conformément à la clause 5-3.01.

5-5.02

Le présent article s'applique à la personne salariée régulière à temps complet mise en disponibilité et qui remplit les conditions suivantes :

- a) La personne salariée régulière à temps complet obtient la stabilité d'emploi après deux (2) ans de service dans un poste à temps complet. Cette période correspond à vingt-quatre (24) mois de service ou à trois mille six-cent quarante (3 640) heures.
- b) La personne salariée régulière à temps complet qui n'a pas encore accumulé deux (2) ans de service, au sens du paragraphe précédent, peut utiliser à cette fin les heures travaillées dans un poste à temps partiel.
- c) Les deux (2) ans de service accumulés selon la présente clause doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

Toutefois, la personne salariée qui bénéficie de la stabilité d'emploi et qui déplace une personne salariée à temps partiel ou obtient un poste à temps partiel conserve sa stabilité d'emploi. Lorsqu'une telle personne salariée est mise en disponibilité, elle conserve son traitement comme si elle n'avait pas été mise en disponibilité.

5-5.03

Aux fins du présent article, les heures cumulées servant au calcul du service sont celles pour lesquelles la personne salariée régulière à temps complet a reçu une rémunération effective de l'employeur à la suite d'une prestation de travail ou d'une absence autorisée avec traitement prévue à la convention collective.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-traitement, d'assurance-emploi (sauf dans le cas des congés de maternité), de retraite ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et

de la sécurité du travail ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

5-5.04

À l'intérieur du délai prévu à la clause 5-3.01, la personne salariée bénéficiant de la stabilité d'emploi dont le poste est aboli ou qui est déplacée se prévaut des choix suivants :

A) Déplacement

La personne salariée peut déplacer une autre personne salariée ou obtenir un poste vacant conformément à la clause 5-3.03. Si elle ne peut déplacer une autre personne salariée ou obtenir un poste vacant conformément à la clause 5-3.03, elle est avisée qu'elle sera mise en disponibilité.

B) Indemnité de départ

La personne salariée peut choisir de démissionner et de bénéficier d'une indemnité de départ.

- a) L'indemnité de départ est calculée dans une proportion d'un (1) mois de traitement par année de service accomplie, jusqu'à concurrence de douze (12) mois. Le montant à verser est établi au prorata des jours travaillés par la personne salariée. Le traitement est celui que reçoit la personne salariée au moment où elle quitte l'employeur.
- b) L'indemnité de départ n'est pas applicable lorsque la personne salariée refuse un poste vacant de sa catégorie et pour lequel elle répond aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02.

C) Mise en disponibilité

a) Généralités

La personne salariée qui choisit d'être mise en disponibilité conserve son lien d'emploi jusqu'à ce qu'elle soit replacée ou qu'elle refuse un poste offert selon les dispositions du présent chapitre ou qu'elle démissionne de chez l'employeur. La personne salariée est mise en disponibilité pour une période maximale de six (6) mois à compter de la date d'expiration de l'avis prévu à la clause 5-3.01.

1. Pendant la période de mise en disponibilité, la personne salariée est affectée à toutes tâches déterminées par l'employeur et correspondant à sa catégorie d'emplois prévue au plan de classification.

Malgré les dispositions de l'article 5-2.00, lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, la personne salariée en disponibilité peut être affectée dans un tel poste par l'employeur tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas replacée.

2. Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent tant que la personne salariée est en disponibilité.

3. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut choisir en tout temps au cours de sa mise en disponibilité de démissionner et recevoir une indemnité de départ calculée dans une proportion d'un (1) mois de traitement par année de service accompli jusqu'à concurrence de douze (12) mois. Le montant à verser est établi au prorata des jours travaillés par la personne salariée. Toutefois, le cumul du traitement reçu pendant la mise en disponibilité et de l'indemnité de départ ne peut dépasser l'équivalent de douze (12) mois de traitement.
 4. La personne salariée est mise à pied à la fin de sa période de mise en disponibilité et les dispositions de l'article 5-4.00 (Priorité d'emploi) s'appliquent.
 5. Pendant la période de mise en disponibilité, l'employeur s'engage à faciliter la réintégration de la personne salariée au marché du travail en lui autorisant des absences sans perte de traitement pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs. La personne salariée s'entend avec le supérieur immédiat quant au moment des absences.
- b) Remplacement dans un poste régulier
- La personne salariée qui a choisi la mise en disponibilité voit son nom inscrit sur la liste des personnes salariées mises en disponibilité.

Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente ou qu'un nouveau poste est créé, la clause 5-2.05 s'applique.

La personne salariée qui obtient un poste en rétrogradation en vertu du paragraphe 1 de la clause 5-2.05 conserve sa classe d'emplois et son traitement évolutif. Cette personne salariée a l'obligation d'accepter un poste de sa classe d'emplois dès qu'il s'en ouvre un et pour autant qu'elle réponde aux qualifications ainsi qu'aux conditions prévues à la clause 5-2.02 et qu'elle ait plus d'ancienneté qu'une personne salariée mise en disponibilité visée au paragraphe 1 de la clause 5-2.05.

La personne salariée à qui une offre d'emploi est faite par courriel bénéficie d'un délai de dix (10) jours à compter de la réception de l'offre d'emploi pour accepter ou refuser ce poste. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

En cas de refus, la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission.

5-5.05 Fermeture d'activités d'une direction

- a) Lors de la fermeture d'un bureau de l'employeur qui implique l'abolition de poste, l'employeur informe le syndicat par l'entremise du CRT, au moins deux (2) mois à l'avance.
- b) Lors de la fermeture totale ou de la cessation complète de ses activités, l'employeur fera parvenir aux personnes salariées, avec copie au syndicat, un avis écrit d'au moins deux (2) mois.

Le syndicat et l'employeur conviennent de créer un comité de remplacement des personnes salariées.

- c) Si, à la date de la fermeture ou de la cessation complète des activités, une ou plusieurs personnes salariées régulières n'ont pu être replacées, il leur sera versé une indemnité de départ calculée à raison de deux (2) mois de traitement pour chaque année de service accomplie, avec un minimum de quatre (4) mois et un maximum de douze (12) mois de traitement.

De plus, il est expressément convenu que les personnes salariées qui bénéficient des indemnités prévues au présent paragraphe ne peuvent pas profiter des dispositions prévues aux clauses 5-5.02 à 5-5.04 de la présente convention collective.

5-5.06

La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste dans un bureau de l'employeur situé à plus de cinquante (50) kilomètres du sien.

5-5.07 Mesures de réorientation professionnelle pour des personnes salariées mises en disponibilité

L'employeur peut proposer un projet de réorientation professionnelle à une personne salariée mise en disponibilité ou accepter un projet soumis par une telle personne salariée.

Ce projet doit avoir pour effet de préparer une personne salariée mise en disponibilité à occuper un poste d'une autre classe d'emplois prévue au plan de classification.

La durée de ce projet de réorientation professionnelle est, au maximum, d'une année scolaire.

ARTICLE 5-6.00 LISTE DE RAPPEL ET RENSEIGNEMENTS

5-6.01

Lorsque la personne salariée régulière bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la stabilité d'emploi est mise à pied ou mise en disponibilité, selon le cas, son nom est inscrit sur une liste à cet effet gérée par l'employeur.

La personne salariée régulière qui est rappelée bénéficie d'un délai de sept (7) jours ouvrables pour manifester son intérêt. Dans le cas où la personne salariée est rappelée pour un poste autre que celui qu'elle a occupé, elle devra respecter les conditions prévues à la clause 5-5.02. À défaut de réponse affirmative, son nom est rayé de la liste.

5-6.02

- a) L'employeur établit les listes suivantes et convient d'épuiser la première liste avant de passer à la suivante en commençant par les personnes ayant accumulé le plus d'ancienneté ou de jours travaillés ou payés :
- liste des personnes salariées mises en disponibilité;
 - liste des personnes salariées en priorité d'emploi.
- b) L'employeur transmet au syndicat les renseignements prévus au paragraphe a) et les mises à jour subséquentes;

- c) L'employeur effectue les opérations requises pour le remplacement des personnes salariées mises en disponibilité et mises à pied;
- d) L'employeur enregistre les refus et envoie copie au syndicat.

ARTICLE 5-7.00 ANCIENNETÉ

5-7.01

Le calcul de l'ancienneté se fait selon les modalités prévues à l'article 5-8.00.

5-7.02

Entre le 1^{er} janvier et au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'employeur affiche pour une durée de trente (30) jours ouvrables la double liste (par ordre d'ancienneté et par ordre alphabétique) d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la convention collective telle qu'elle est établie au 31 décembre précédent. Les listes d'ancienneté seront également disponibles par courriel personnel auprès des personnes salariées absentes avec le syndicat en copie conforme. Au cours de la période d'affichage, le syndicat, ou toute personne salariée par l'entremise de son syndicat, peut contester le calcul de l'ancienneté d'une personne salariée en donnant les justifications de la contestation. Toutefois, une contestation ne peut avoir pour effet de contester ou corriger la liste d'ancienneté de l'année précédente.

À l'expiration de la période d'affichage, la nouvelle liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste d'ancienneté et les conséquences de ces modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier jour de l'affichage de la liste. Par la suite, aucune autre correction ne peut être apportée à la liste d'ancienneté, jusqu'au prochain affichage.

ARTICLE 5-8.00 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

5-8.01

Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- a) L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés ou payés, de toute personne salariée régulière régie par les présentes. L'ancienneté de toute personne salariée régulière débute à compter de la date du premier jour de travail dans un poste de l'employeur et des institutions auxquelles succède ou a succédé l'employeur.

Cependant, aux fins de l'application de l'alinéa précédent, lorsqu'une personne salariée devient régulière, les jours travaillés ou payés à titre de personne salariée occasionnelle antérieurs à l'obtention d'un poste deviennent de l'ancienneté à l'exception de ceux précédant une interruption du lien d'emploi.

- b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté s'accumule en heures travaillées ou payées et est convertie en années, semaines et jours travaillés ou payés au 31 décembre de chaque année, compte tenu du nombre d'heures de travail prévu à la clause 7-1.01.

- c) Aux fins de la conversion prévue en b) ci-dessus, les heures normales annuelles sont de mille huit cent vingt (1 820) heures. Ceci équivaut à une année d'ancienneté.

5-8.02

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant les congés d'études avec ou sans traitement;
- c) durant les congés pour activités syndicales prévus à l'article 3-3.00 (Libérations syndicales);
- d) durant un congé prévu à l'article 7-2.00 (Droits parentaux);
- e) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité ou d'un accident de la personne salariée;
- f) durant une suspension de la personne salariée;
- g) durant une période de mise en disponibilité;
- h) durant un congé sans traitement non prévu à la présente clause, et ce, pour une période maximale de trente (30) jours par année;
- i) durant les deux (2) premières années de mise à pied de la personne salariée à temps partiel bénéficiant de la priorité d'emploi et qui a accumulé deux (2) ans de service dans un poste au sens des clauses 5-5.02 et 5-5.03 selon son horaire au moment de la mise à pied;
- j) pour chaque jour travaillé ou payé pendant la période où la personne mise à pied est inscrite sur les listes prévues à l'article 5-6.00 (Liste de rappel et renseignements);
- k) durant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé;
- l) durant une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation pendant une période maximale de six (6) mois ; cette période peut être prolongée après entente entre les parties;
- m) durant les congés reliés au programme de retraite progressive.

5-8.03

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de la personne salariée :

- a) durant l'exercice d'une charge publique qui empêche la personne salariée d'occuper son emploi;
- b) malgré la clause 5-8.04 d), durant une période de mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la priorité d'emploi, mais ne correspondant pas à la situation évoquée à l'article 5-8.02 i), et ce, tant qu'elle demeure inscrite sur la liste prévue à l'article 5-6.00 (Liste de rappel et renseignements);

- c) pour la partie excédant trente (30) jours du congé sans traitement prévu à la clause 5-8.02 h);
- d) à l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 5-8.02 e);
- e) durant les six (6) premiers mois d'une promotion à un poste permanent hors de l'unité d'accréditation.
- f) à l'expiration de la période de six (6) mois prévue au paragraphe l) de la clause 5-8.02, lors d'une affectation temporaire.

5-8.04

L'ancienneté se perd :

- a) lors d'une promotion à un poste hors de l'unité d'accréditation, à l'expiration de la période de six (6) mois prévue à la clause 5-8.03 e);
- b) lors d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, à l'expiration de la période de six (6) mois prévue à la clause 5-8.03 f); cette période peut être prolongée après entente entre les parties;
- c) lors de la démission de la personne salariée;
- d) lors de la cessation d'emploi ou du licenciement de la personne salariée;
- e) lors du congédiement de la personne salariée.

ARTICLE 5-9.00 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

5-9.01

Toute mesure disciplinaire ou mesure administrative doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant cette mesure. Simultanément, l'employeur informe par écrit le syndicat de la mesure disciplinaire ou administrative.

5-9.02

En cas d'arbitrage, l'employeur doit établir que la mesure disciplinaire ou administrative imposée est pour une cause juste et suffisante.

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

5-9.03

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse :

1. d'un aveu signé devant un représentant du syndicat;
2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant du syndicat, mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la signature.

5-9.04

Toute mesure disciplinaire ou administrative annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne salariée.

5-9.05

Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire durant cette période, sauf en cas de faute grave.

De plus, toute réprimande écrite ou tout avis écrit, relatif à une offense ne pouvant être opposée à la personne salariée au sens de l'alinéa précédent, doit être retiré du dossier.

5-9.06

Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier, accompagnée du représentant du syndicat si elle le désire.

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

La personne salariée peut ajouter sa version concernant un document apparaissant à son dossier.

Sur demande, la personne salariée peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier.

5-9.07

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

5-9.08

Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une mesure administrative peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.

5-9.09

Avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative, l'employeur convoque la personne salariée par avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre elle et le fait qu'elle peut, si elle le désire, être accompagnée d'un représentant du syndicat. Chaque fois que l'employeur procède à une telle convocation, il doit en aviser le syndicat immédiatement.

L'employeur n'a pas l'obligation de convoquer la personne salariée dans les cas où les actes reprochés sont de nature criminelle.

Si, à la suite de cette rencontre, ou à défaut pour la personne salariée de s'y présenter, l'employeur décide de procéder, il communique sa décision, dans les cinq (5) jours ouvrables, à la personne salariée et au syndicat selon les modalités prévues à la clause 5-9.01.

5-9.10

Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, pour autant que les règlements le permettent et que la personne salariée congédiée continue à verser ses contributions, l'employeur doit maintenir également ses contributions au bénéfice de la personne salariée. Si le congédiement de la personne salariée est maintenu par sentence arbitrale, les contributions de l'employeur et de la personne salariée prennent fin immédiatement.

5-9.11

Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue est nulle aux fins de la convention collective.

Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, et ce, sous réserve de la prescription prévue à la clause 5-9.05.

Relevé provisoire

5-9.12

Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement une personne salariée de l'exécution de ses tâches et de permettre à l'employeur de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou une autre personne en autorité peut la relever provisoirement de ses tâches.

5-9.13

Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne salariée dans un délai de deux (2) jours ouvrables de son relevé provisoire. La personne salariée continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire.

5-9.14

Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, la personne salariée ne peut pas être relevée provisoirement de ses tâches pour une période excédant trente (30) jours.

5-9.15

Toute personne salariée qui est l'objet d'un relevé provisoire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.

5-9.16

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

CHAPITRE 6 CONDITIONS DE TRAITEMENT

ARTICLE 6-1.00 DÉTERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOIS ET DU TRAITEMENT À L'EMBAUCHE

6-1.01

La personne salariée, dès son embauche par l'employeur, se voit attribuer une classe d'emplois basée sur les tâches et les responsabilités dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. La classe d'emplois doit correspondre à l'une des classes d'emplois du plan de classification en annexe B ainsi qu'au poste affiché selon la clause 5-1.03 dont elle devient la titulaire.

Cette personne salariée est intégrée dans l'échelle de traitement correspondant à son poste.

6-1.02

L'employeur détermine l'échelon de la nouvelle personne salariée, dans cette échelle de traitement, selon sa scolarité et son expérience suivant les modalités du présent article. Toutefois, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience.

Pour la nouvelle personne salariée de la catégorie du personnel professionnel, la dernière fraction d'expérience supérieure à quatre (4) mois pour les échelons 1 à 8 et à neuf (9) mois pour les échelons 9 et suivants équivaut à un (1) échelon.

6-1.03

L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Pour la personne salariée de la catégorie du personnel professionnel, il correspond normalement à six (6) mois pour les échelons 1 à 8 et à une année complète d'expérience reconnue pour les échelons 9 et suivants. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes d'emplois.

6-1.04

Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour le poste se voit accorder un (1) échelon ou deux (2) échelons, le cas échéant, par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux tâches décrites.

- a) L'expérience requise à chaque poste constitue un minimum. Dans tous les cas, il s'agit d'années d'expérience préparant le candidat à accomplir la fonction.
- b) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette catégorie, compte tenu des exigences requises.

- c) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emplois.

6-1.05

De même, une personne salariée ayant terminé avec succès plus d'années d'études directement pertinentes au poste que le minimum requis pour celui-ci dans un établissement officiellement reconnu, se voit accorder un (1) échelon ou deux (2) échelons, le cas échéant, pour chaque année de scolarité pertinente additionnelle au minimum requis.

ARTICLE 6-2.00 RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

6-2.01

La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année ou de six (6) mois, le cas échéant, selon la clause 6-1.03.

6-2.02

Le premier avancement est consenti, sur rendement satisfaisant, au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins quatre (4) ou neuf (9) mois, le cas échéant, la date d'effet de l'embauche.

6-2.03

Le passage d'un échelon à un autre se fait, sur rendement satisfaisant, pourvu que la personne salariée ait accompli six (6) mois dans le cas d'avancement annuel ou trois (3) mois dans le cas d'avancement semestriel, travaillés ou payés.

La personne salariée qui n'obtient pas l'avancement d'échelon à sa date annuelle peut l'obtenir sur rendement satisfaisant, six (6) mois plus tard, si elle peut établir qu'à cette date d'avancement annuel d'échelon, elle a accompli six (6) mois travaillés ou payés durant les douze (12) mois qui précèdent. Cette date devient alors sa date d'avancement annuel d'échelon.

Pour tout cas de refus d'avancement d'échelon, l'employeur fournit une justification écrite de ce refus à la personne salariée, avec le syndicat en copie conforme.

6-2.04

Malgré la clause 6-2.03, la personne salariée visée par l'un des cas suivants n'est pas considérée comme absente du travail :

- en congé avec traitement pour études de perfectionnement;
- en congé de maternité en vertu de la clause 7-2.09;
- bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de la clause 7-2.13;
- en congé spécial en vertu des clauses 7-2.22 et 7-2.23;
- en congé à l'occasion de la naissance en vertu de la clause 7-2.24;
- en congé de paternité en vertu de la clause 7-2.25;
- en congé pour adoption en vertu des clauses 7-2.31 et 7-2.32;
- en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de la clause 7-2.37;

- en congé parental sans traitement en vertu de la clause 7-2.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;
- libérée en vertu de l'article 3-3.00 (libération syndicale) ou des articles 4-2.00 et 7-5.00;
- durant les 12 premiers mois d'une absence invalidité.

6-2.05

Un changement de rang n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon sauf dans les cas visés à la dernière phrase du paragraphe b) de la clause 6-3.01 (Promotion) et du paragraphe a) de la clause 6-3.02 (Mutation).

6-2.06

L'avancement accéléré d'un (1) échelon est accordé à la date d'attestation d'études, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps complet, pourvu que ces études, en lien avec le poste occupé, soient jugées directement pertinentes par l'employeur et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour ce poste.

6-2.07

Malgré les dispositions de la clause 2-3.02, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les clauses 6-2.01, 6-2.02 et 6-2.03.

ARTICLE 6-3.00 RÈGLES CONCERNANT LA PROMOTION ET LA MUTATION

6-3.01

La personne salariée qui bénéficie d'une promotion a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) l'échelon de traitement de son nouveau rang qui lui assure au moins une augmentation de traitement égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons du nouveau rang;
- b) l'échelon de traitement de son nouveau rang correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité pertinente, et ce, selon les modalités prévues aux clauses 6-1.04 et 6-1.05. Aux fins de la détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois ou quatre (4) mois, le cas échéant, équivaut à une année d'expérience ; dans ce cas, le prochain avancement d'échelon est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois ou de quatre (4) mois, le cas échéant selon la clause 6-1.03 la date d'effet de la promotion.
- c) le maintien de son traitement.

6-3.02

La personne salariée qui bénéficie d'une mutation a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) l'échelon de traitement correspondant à ses années d'expérience pertinente à sa nouvelle fonction et à sa scolarité pertinente, et ce, selon les modalités prévues aux clauses 6-1.04 et 6-1.05. Aux fins de la détermination de l'échelon de traitement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois ou à quatre (4) mois, le cas échéant, équivaut à une année d'expérience; dans ce cas, le prochain avancement d'échelon est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois ou de quatre (4) mois, le cas échéant selon la clause 6-1.03, la date d'effet de la mutation;
- b) le maintien de son traitement.

ARTICLE 6-4.00 DEMANDE DE RÉÉVALUATION D'EMPLOI

6-4.01

Si le syndicat, une personne salariée ou plusieurs personnes salariées occupant un même emploi constatent :

1. une modification du travail ou des conditions d'exécution de la fonction, dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par l'employeur et que les modifications pourraient avoir des répercussions sur la valeur de cet emploi ou sur le rang;
2. ou que la description d'emploi ne serait plus représentative des tâches accomplies;
3. ou que les tâches requises exécutées ne correspondraient pas à la description de cet emploi, mais plutôt à celles d'un autre emploi.

Ces personnes peuvent alors soumettre, par écrit, une demande de réévaluation de poste à la direction des ressources humaines. Un accusé-réception est remis accompagné du descriptif d'emploi et du questionnaire d'analyse et d'évaluation des emplois.

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'accusé-réception, ces personnes doivent compléter le questionnaire et le remettre au comité d'équité. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la transmission des documents au comité d'équité, ce dernier doit remettre à la direction des ressources humaines un seul questionnaire complété et validé, si elle juge la demande recevable. Il est entendu qu'un membre du comité d'équité ne peut analyser la demande d'évaluation de l'emploi dont il est titulaire. Conséquemment, au besoin, il devra être remplacé par une autre personne désignée par le syndicat.

À la suite de la remise du questionnaire à la direction des ressources humaines, cette dernière devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours ouvrables suivants. Le comité d'équité pourra demander une rencontre avec la direction des ressources humaines au cours des dix (10) jours ouvrables suivant la décision, pour discussion.

6-4.02

L'employeur peut créer, modifier ou abolir les emplois tout en respectant l'accréditation syndicale.

Cependant, l'employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail qui doit être accompli par la personne salariée.

Les attributions principales sont celles dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

6-4.03

L'article 6-3.00 (Promotion, Mutation) s'applique advenant le cas d'un changement de classe à la suite de l'évaluation du poste.

L'article 6-7.00 (Personne salariée hors taux ou hors échelle) s'applique pour la personne salariée dont le taux horaire est supérieur au maximum de son nouveau rang.

La rétroactivité devra être applicable à compter de la date de la demande de réévaluation à la direction des ressources humaines.

6-4.04

En cas de désaccord entre les parties, la personne salariée ou le syndicat qui prétend que la fonction, dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par l'employeur, s'est modifiée et ne correspond plus à son rang peut soumettre un grief selon la procédure suivante :

- a) dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait, la personne salariée ou le syndicat peut soumettre un grief au responsable du personnel de l'employeur, la procédure prévue à l'article 9-1.00 (Procédure de règlement des griefs) s'applique alors;
- b) si, à la suite de l'application de l'article 9-1.00 (Procédure de règlement des griefs) le syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'article 9-2.00 (Procédure d'arbitrage) s'applique;
- c) ni le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe a), ni l'occurrence d'un fait antérieur à l'entrée en vigueur de la convention collective ne peuvent avoir pour effet de prescrire un grief si le fait se poursuit toujours à l'intérieur de ce délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours. Cependant, il ne saurait y avoir de montant rétroactif en vertu du présent paragraphe à plus de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de dépôt du grief.

ARTICLE 6-5.00 POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS DE L'ARBITRE

6-5.01

L'arbitre, qui fait droit à un grief soumis selon la clause 6-4.01, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la fonction dont la personne salariée a démontré l'exercice en arbitrage.

6-5.02

L'attribution d'une telle indemnité pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à l'article 6-3.00 (Règles concernant la promotion et la mutation).

6-5.03

L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se baser sur le plan d'évaluation des emplois et établir la concordance entre la fonction exercée par la personne salariée et celle prévue au plan d'évaluation des emplois.

Si l'arbitre ne peut établir la concordance mentionnée ci-dessus, à savoir qu'aucune classe d'emplois du plan d'évaluation des emplois ne correspond à cette fonction de la personne salariée, la disposition suivante s'applique :

- L'arbitre détermine l'indemnité pécuniaire en trouvant dans la présente convention collective un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celle de la personne salariée concernée, et ce, dans le secteur de la fonction publique.

6-5.04

Si l'employeur décide de maintenir les tâches du poste pour lequel le titulaire a eu droit à une indemnité, la personne salariée demeure titulaire du poste dont la classification a été modifiée.

6-5.05

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties. Elle peut prévoir le remboursement des sommes dues conformément à la clause 9-1.15.

ARTICLE 6-6.00 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT

6-6.01

La paie est remise aux personnes salariées selon les modalités existantes à la signature de la convention collective.

6-6.02

Lorsque le jour de paie coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

6-6.03

Le bulletin de paie doit indiquer au moins les mentions suivantes :

- les nom et prénom de la personne salariée;
- le traitement brut;
- le traitement net;
- la période couverte;
- le nombre d'heures payées à taux normal détaillé;
- les heures supplémentaires effectuées et les montants correspondants;

- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois;
- les gains et déductions cumulés depuis le début de l'année civile;
- le solde des banques de congés maladie, d'aménagement de temps de travail, d'heures supplémentaires et de vacances.

6-6.04

Sauf en cas de force majeure, tous les montants non mentionnés ci-dessus et versés à une personne salariée sont payés par versement direct.

6-6.05

Lorsque la personne salariée quitte le service de l'employeur, celui-ci lui remet toute somme d'argent due à la période de paie du départ de la personne salariée.

6-6.06

L'employeur s'engage à indiquer sur les relevés d'impôt le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours d'une année civile.

ARTICLE 6-7.00 RÉMUNÉRATION

6-7.01

Le taux de traitement horaire d'une personne salariée s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

6-7.02 Taux et échelles de traitement applicables

Les taux des échelles de traitement applicables pour les périodes du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028 apparaissent à l'annexe E. Les paramètres généraux d'augmentation salariale octroyés sont :

- Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de six pour cent (6,0 %), avec effet le 1^{er} avril 2023;
- Période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de deux virgule huit pour cent (2,8 %), avec effet le 1^{er} avril 2024;
- Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de deux virgule six pour cent (2,6 %), avec effet le 1^{er} avril 2025;
- Période allant du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), avec effet le 1^{er} avril 2026;
- Période allant du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 : Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de trois virgule cinq pour cent (3,5 %), avec effet le 1^{er} avril 2027;

Effectif le 2 avril 2023, le taux de traitement de la personne salariée au dernier échelon des différents rangs correspond à cent un pour cent (101 %) du taux de l'échelle correspondant à son rang et à son échelon.

Personne salariée hors taux ou hors échelle

6-7.03

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son rang, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimal d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son rang salarial.

6-7.04

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-7.03 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximal de l'échelle correspondant à son rang, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon.

6-7.05

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximal de l'échelle correspondant au rang de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-7.03 et 6-7.04, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-7.06

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

6-7.07 Primes de complexité supérieure

À compter de la date de sa désignation dans un emploi professionnel de niveau de complexité supérieure selon la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* de l'employeur à l'annexe F, la personne salariée reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son traitement correspondant à l'emploi de niveau de complexité expert, ou quinze pour cent (15 %) de son traitement correspondant à l'emploi de niveau de complexité émérite.

Le versement de cette prime prend fin lorsque la désignation de la personne salariée prend fin ou lorsque ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure. Les conditions prévues à l'annexe F, 5 F) (Fin de l'affectation) s'appliquent alors.

Le professionnel qui croit occuper un emploi de complexité « expert » ou de complexité « émérite » peut demander par écrit à la direction des ressources humaines, une évaluation ou

une réévaluation de son emploi en y joignant les motifs qui appuient sa demande, conformément aux modalités prévues à l'annexe F.

6-7.08 Allocation de disponibilité

La personne salariée en disponibilité, à la demande expresse du supérieur immédiat, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu à l'article 6-7.02 de la présente convention, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

ARTICLE 6-8.00 CRÉATION DE NOUVELLES CLASSES D'EMPLOIS ET MODIFICATION AU PLAN D'ÉVALUATION

6-8.01

Si, pendant la durée de la convention collective, l'employeur constate que les fonctions exercées par une personne salariée semblent différentes de son évaluation actuelle, il procède alors à une réévaluation du poste conformément au plan d'évaluation des emplois.

S'il y a création d'une nouvelle classe d'emplois, l'employeur informe le comité d'équité. Ensuite, cette nouvelle classe est intégrée à la convention collective de travail.

Dans le cas de la création d'un nouveau poste, ou d'une réévaluation d'un poste, l'employeur évalue les activités et les responsabilités à l'aide du plan d'évaluation des emplois et en remet une copie au comité d'équité, pour information.

6-8.02

En cas de désaccord sur ce traitement, le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la remise de l'évaluation du poste au comité d'équité tel que prévu à la clause 6-8.01, demander à l'un des arbitres nommés en vertu de la clause 9-2.01 (Procédure d'arbitrage) de se prononcer sur le traitement à attribuer au poste nouvellement créé ou réévalué.

6-8.03

Le traitement définitif du poste nouvellement créé ou réévalué est rétroactif à la plus rapprochée des dates suivantes :

- la date où l'employeur crée le nouveau poste; ou
- la date où la personne salariée exerce effectivement la fonction correspondant au poste réévalué.

6-8.04

Si une personne salariée détentrice d'un poste exécute la fonction prévue au poste nouvellement créé ou réévalué selon les modalités du présent article, cette personne salariée demeure titulaire du poste dont le rang a été modifié et est réputée posséder les qualifications requises et les conditions exigées par l'employeur au regard de ce poste.

6-8.05

Lorsqu'une modification au plan d'évaluation des emplois en cours de convention collective occasionne une rétrogradation pour une personne salariée, celle-ci conserve le traitement évolutif relié à son ancien rang.

ARTICLE 6-9.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

6-9.01

Tout travail ou mandat de représentation préalablement autorisé par le supérieur immédiat et exécuté à sa demande par une personne salariée à temps complet en dehors de ses heures normales, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail, telles qu'elles sont définies à la clause 7-1.01 (Heures de travail) et lors d'un jour férié, est considéré comme des heures supplémentaires.

Il en est de même pour les heures effectuées par une personne salariée à temps complet en déplacement, à la demande de l'employeur, en dehors de ses heures normales, de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail, telles qu'elles sont définies à la clause 7-1.01 et lors d'un jour férié.

La personne salariée à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévu pour une journée normale ou une semaine normale de travail, telles qu'elles sont définies à la clause 7-1.01.

La personne salariée qui, à la demande expresse de l'employeur, doit effectuer dans le cadre de ses tâches des déplacements en dehors du Québec, reçoit une compensation de deux (2) jours par déplacement de plus de cinq (5) jours. Ces journées sont, au choix de la personne salariée, payées ou compensées.

La personne salariée mandatée pour assister à un événement est considérée au travail pour une période minimale de quatre (4) heures.

6-9.02

Les heures supplémentaires sont effectuées par la personne salariée qui accomplit normalement ce travail. Les heures supplémentaires sont facultatives.

6-9.03

Lorsque la durée des heures supplémentaires excède quatre (4) heures, la personne salariée bénéficie d'une période payée de trente (30) minutes pour prendre son repas.

6-9.04

La personne salariée, qui fait partie du personnel de bureau et techniciens et qui effectue du travail en heures supplémentaires, est compensée en temps équivalent à une fois et demie (1½) le temps effectué ou est rémunérée en application des clauses 6-9.07 et 6-9.08.

La personne salariée, qui fait partie du personnel professionnel et qui effectue du travail en heures supplémentaires, est compensée en temps équivalent à une fois et demie (1½) le temps effectué,

après quarante (40) heures, ou est rémunérée en application des clauses 6-9.07 et 6-9.08.

6-9.05

La personne salariée qui est rappelée pour effectuer des heures supplémentaires, après avoir quitté son lieu de travail, est compensée en temps équivalent à un minimum de quatre (4) heures à taux normal.

6-9.06

Les heures supplémentaires accumulées et compensées en temps peuvent être prises en jours, en demi-jours ou en heures à un moment qui convient au supérieur immédiat et à la personne salariée, mais elles devront être prises au plus tard le 31 mars de chaque année. Cependant, la personne salariée pourra reporter un maximum de soixante-dix (70) heures à l'année suivante. Il est entendu que les heures ainsi reportées seront utilisées durant l'année financière suivante.

6-9.07

Malgré la clause 6-9.06, l'employeur peut, exceptionnellement et en tenant compte des besoins du service, décider de rémunérer les heures supplémentaires effectuées ou une partie de celles-ci, et ce, après entente avec la personne salariée.

6-9.08

Malgré les clauses 6-9.04, 6-9.06 et 6-9.07, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées si la personne salariée en fait la demande, et ce, pour les heures supplémentaires accumulées qui dépassent trente-cinq (35) heures. Cependant, un maximum de cent-quarante (140) heures par année financière pourra être compensé en temps, les heures supplémentaires en excédent seront rémunérées.

6-9.09

Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, elles sont payées dans les trente (30) jours suivant la période de paie pendant laquelle les heures ont été effectuées.

ARTICLE 6-10.00 NOMBRE ET RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

6-10.01

Toute personne salariée bénéficie par année financière de treize (13) jours fériés et chômés.

Les jours suivants sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Journée nationale des Patriotes (lundi qui précède le 25 mai);

- Fête nationale du Québec (24 juin);
- Fête du Canada (1^{er} juillet);
- Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
- Action de grâces (2^e lundi d'octobre);
- Veille de Noël;
- Fête de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

6-10.02

Pour la personne salariée à temps partiel, les jours fériés sont rémunérés au prorata selon l'horaire de travail convenu.

6-10.03

Lorsqu'un jour férié et chômé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit, en plus de ses prestations d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation, et ce, pour ce jour férié et chômé.

La présente clause n'a pas pour effet d'allonger la période d'invalidité ni de reporter le jour férié et chômé.

6-10.04 Congés mobiles

Les jours ouvrables compris entre le 25 décembre et le 1^{er} janvier de chaque année sont des jours chômés si l'employeur ferme ses bureaux et peuvent être compensés par :

- des heures supplémentaires accumulées;
- des heures accumulées en aménagement de temps de travail;
- des vacances annuelles;
- des jours de congé de maladie monnayables;
- des jours de fidélité en emploi;
- des jours de congé de maladie non monnayables au crédit d'une personne salariée;
- un congé sans traitement;
- l'accumulation d'heures aux fins de congés mobiles, conformément à la pratique en vigueur chez l'employeur.

6-10.05 Congé pour fidélité en emploi

La personne salariée ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté bénéficie d'un (1) jour de congé par année financière. La personne salariée ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté bénéficie de deux (2) jours de congés par année financière. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs et non monnayables, lorsque non utilisés au cours de l'année.

ARTICLE 6-11.00 ARGENT À RÉCUPÉRER

6-11.01

Lorsque l'employeur a versé des sommes en trop à une personne salariée, il transmet un avis écrit à cet effet à la personne salariée avec copie au syndicat. L'employeur ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée ou, à défaut d'entente et après consultation du syndicat, l'employeur procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant.

Malgré ce qui précède, dans le cas où la personne salariée est avisée du trop payé avant le dépôt dans son compte bancaire, l'employeur pourra récupérer le trop payé en un seul versement.

6-11.02

Lorsque l'employeur, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne salariée, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt normalement exigé à une institution financière pour un emprunt du même montant à compter du trentième (30^e) jour de la date où la somme est due.

ARTICLE 7-1.00 HEURES DE TRAVAIL**7-1.01**

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures à raison de sept (7) heures par jour du lundi au vendredi.

La journée normale de travail est répartie, au choix de la personne salariée, entre 7 h 00 et 18 h 30, après entente avec le supérieur immédiat et sous réserve des besoins du service, avec une période de repas non payée d'une (1) heure au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum d'une heure et demie (1½). Cette période se situe vers le milieu de la journée de travail de la personne salariée. Cependant, la personne salariée doit être présente au travail entre 9 h 30 et 15 h 30.

La personne salariée peut également souscrire au programme d'aménagement de temps de travail prévu à l'annexe D.

7-1.02

Toute personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée (½) de travail.

ARTICLE 7-2.00 DROITS PARENTAUX**Section I Dispositions générales****7-2.01**

À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

7-2.02

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

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

7-2.03

Dans le cas où la personne salariée 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 salariée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

7-2.04

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.

7-2.05

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

7-2.06

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.

7-2.07

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

7-2.08

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

Section II Congé de maternité

Principe

7-2.09

La personne salariée 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 clauses 7-2.40 et 7-2.41 (Suspension ou fractionnement du congé), doivent être consécutives.

La personne salariée 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 clauses 7-2.40 et 7-2.41, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 7-2.40 et 7-2.41, doivent être consécutives.

La personne salariée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 7-2.38 (Congé sans traitement).

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

7-2.10

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

7-2.11

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les clauses 7-2.16, 7-2.18 ou 7-2.19, selon le cas.

La personne salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause 7-10.03 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 l'article 7-2.00 (droits parentaux).

7-2.12

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par la clause 7-2.09 (Congé de maternité). Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-2.13

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-2.42 (Avantages) pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par la clause 7-2.44 (Retour au travail) pendant les semaines subséquentes.

7-2.14

La personne salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les clauses 7-2.09 (Congé de maternité) ou 7-2.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 7-10.00 (Régimes d'assurances) pourvu qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

7-2.15

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

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

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

En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité 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 salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

7-2.16

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 7-2.20 (Dispositions particulières) et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la personne salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée 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.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée 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.

7-2.17

L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée 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 salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la personne salariée 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 salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1^{er} alinéa de l'article 7-2.16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 7-2.16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Indemnités prévues pour la personne salariée admissible au Régime d'assurance emploi

7-2.18

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

En additionnant :

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

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

1. En additionnant :

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

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

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

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

Lorsque personne salariée 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 salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période 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.

La clause 7-2.17 s'applique à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

7-2.19

La personne salariée 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 salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 7-2.20 (Dispositions particulières) et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

En additionnant :

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

Le dernier paragraphe de l'article 7-2.17 s'applique à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

7-2.20

Dans les cas visés par les clauses 7-2.16, 7-2.18 et 7-2.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée 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 le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement;
- d) le traitement s'entend du traitement de la personne salariée tel qu'il est prévu par l'article 6-1.00 (Détermination de la classe d'emplois et du traitement à l'embauche) incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu pour une semaine habituellement majorée ainsi que la prime prévue par la clause 5-1.12 (Prime d'affectation temporaire), à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne salariée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-2.00 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée à temps partiel qui est en congé spécial tel que prévu par la clause 7-2.22 (Affectation provisoire) 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 salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable.

7-2.21

La personne salariée 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 salariée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

Section III – Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

7-2.22

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

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

La personne salariée 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 salariée 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 salariée.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant 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

7-2.23

La personne salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième 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 salariée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la personne salariée

bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Section IV — Autres congés parentaux

Congés à l'occasion de la naissance

7-2.24

La personne salariée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une période maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Congé de paternité

7-2.25

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-2.40 et 7-2.41 (Suspension ou fractionnement du congé), 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 (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, la personne salariée peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne salariée des droits qui sont prévus à l'article 7-4.02.

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

7-2.26

La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité 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 salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus par la clause 7-2.44 (Retour au travail).

Indemnités prévues pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

7-2.27

Pendant le congé de paternité prévu à l'article 7-2.25, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Le 2^e alinéa de l'article 7-2.16 ou 7-2.18, selon le cas, et l'article 7-2.17 s'appliquent à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

7-2.28

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 7-2.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

7-2.29

L'article 7-2.20 s'applique dans les cas visés aux articles 7-2.27 et 7-2.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

7-2.30

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

7-2.31

La personne salariée qui adopte légalement 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 au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-2.40 et 7-2.41 (Suspension ou fractionnement du congé), doivent être consécutives. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

7-2.32

La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 7-2.31 (Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint) 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 salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus par la clause 7-2.44 (Retour au travail).

Indemnités prévues pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

7-2.33

Pendant le congé pour adoption prévu par la clause 7-2.31 (Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint), la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'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 et troisième alinéas de la clause 7-2.16 (Personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale) ou 7-2.18 (Personne salariée admissible au Régime d'assurance emploi) selon le cas, et la clause 7-2.17 (Prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur) s'appliquent à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

7-2.34

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par la clause 7-2.31 (Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint), une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

7-2.35

Les paragraphes a), b), et d) de la clause 7-2.20 (Dispositions particulières) s'appliquent dans les cas visés par les clauses 7-2.33 et 7-2.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

7-2.36

La personne salariée 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 période 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

7-2.37

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption 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 cet enfant.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption 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 la clause 7-2.31 (Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint) s'applique alors.

Congé sans traitement

7-2.38

La personne salariée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par 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) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 7-2.09 sous réserve de l'article 7-2.21 (Report de vacances).

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 7-2.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 7-2.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 7-2.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

La personne salariée en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois 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 salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée 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.

La personne salariée 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) La personne salariée 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 continu d'au plus cinquante-deux (52) semaines qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

La personne salariée 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

7-2.39

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne salariée en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7-2.40

Sur demande présentée à l'employeur, la personne salariée en congé de maternité, la personne salariée en congé de paternité, la personne salariée en congé pour adoption en vertu de l'article 7-2.31 ou la personne salariée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 7-2.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon l'article 7-14.06 (congés spéciaux).

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 salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 7-2.43.

7-2.41

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 7-2.39 ou 7-2.40, l'employeur verse à la personne salariée 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 7-2.02.

Avantages

7-2.42

Durant le congé de maternité visé par l'article 7-2.09, les congés spéciaux prévus aux articles 7-2.22 et 7-2.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 7-2.24, le congé de paternité prévu à l'article 7-2.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 7-2.30, 7-2.31 ou 7-2.36, la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de crédits de jours de fidélité en emploi;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service.

7-2.43

Durant le congé sans traitement prévu par la clause 7-2.38 (Congés sans traitement) et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 7-2.37 (Congé sans traitement en vue d'une adoption), la personne salariée conserve son expérience et son service s'accumule. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes.

La personne salariée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 7-10.00 (Régimes d'assurances) qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Retour au travail

7-2.44

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

La personne salariée 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 la clause 7-2.38 (Congés sans traitement) ou de bénéficier de l'application de la clause 7-2.14 (Absence pour cause de maladie).

La personne salariée 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 salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

7-2.45

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 7-2.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 7-2.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 7-2.38 (Congé sans traitement). Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

7-2.46

La personne salariée 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 la clause 7-2.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 7-2.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle est considérée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé 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 excédant cinquante-deux (52) semaines, cet avis est d'au moins trente (30) jours.

7-2.47

Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 7-2.22 ou 7-2.23, du congé de paternité prévu à l'article 7-2.25, du congé pour adoption prévu à l'article 7-2.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 7-2.37 ou du congé sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée 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 salariée 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.

ARTICLE 7-3.00 QUANTA DE VACANCES

7-3.01

La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'elle ait une (1) année d'ancienneté au 1^{er} avril.

7-3.02

La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} avril bénéficie d'un jour et deux tiers (1 et 2/3) de vacances par mois d'ancienneté.

7-3.03

Une personne salariée a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit :

DU 1 ^{er} AVRIL 2023 AU 31 MARS 2025	ACCUMULATION DE JOURS DE VACANCES (jours ouvrables)
• Moins de 1 an :	• 1 2/3 jour par mois d'ancienneté (maximum 20 jours)
• 1 an et moins de 17 ans :	• 20 jours
• 17 et 18 ans :	• 21 jours
• 19 et 20 ans :	• 22 jours
• 21 et 22 ans :	• 23 jours
• 23 et 24 ans :	• 24 jours
• 25 ans et plus :	• 25 jours

À COMPTER DU 1 ^{er} AVRIL 2025	ACCUMULATION DE JOURS DE VACANCES (jours ouvrables)
• Moins de 1 an :	• 1 2/3 jour par mois d'ancienneté (maximum 20 jours)
• 1 an et moins de 15 ans :	• 20 jours
• 15 ans :	• 21 jours
• 16 ans :	• 22 jours
• 17 ans :	• 23 jours
• 18 ans :	• 24 jours
• 19 ans et plus :	• 25 jours

7-3.04

La personne salariée qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux clauses précédentes. En cas de décès de la personne salariée, ces sommes sont remises aux ayants droit.

7-3.05

La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année.

7-3.06

Lorsque la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est diminuée au prorata des mois travaillés selon la clause 7-3.02.

Cependant, la durée de ses vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes d'absences pour invalidité n'excédant pas cent trente (130) jours ouvrables par année financière. De même, la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité (vingt-et-une [21] semaines), durant un congé pour adoption (cinq (5) semaines), durant un congé de paternité (cinq (5) semaines), ou durant une absence résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La personne salariée qui a moins d'un (1) an d'ancienneté ne subit pas la déduction prévue à la présente clause pour le mois où elle est entrée en fonction, si elle a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.

7-3.07

Pour la personne salariée à temps partiel, la durée de ses vacances est déterminée selon l'ancienneté accumulée au 1^{er} avril de chaque année. La rémunération de cette durée de vacances est calculée au prorata des heures travaillées pendant l'année se terminant le 31 mars.

ARTICLE 7-4.00 VACANCES

7-4.01

À chaque renouvellement, au 1^{er} avril de chaque année, la personne salariée peut reporter un maximum de dix (10) jours de vacances.

La personne salariée peut prendre ses journées de vacances en jours ou en demi-jours ou en heures.

7-4.02

Pour la période comprise entre le 15 mai et le 15 septembre, les personnes salariées procèdent, à l'intérieur de chaque direction, au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté entre le 1^{er} avril et le 1^{er} mai de chaque année. Toutefois, dans certaines circonstances, une personne salariée peut choisir la date de ses vacances après la date du 1^{er} mai.

Ces dates sont soumises à l'approbation du supérieur immédiat qui tient compte du choix des personnes salariées, sous réserve des besoins du service. Si le choix des dates de vacances d'une personne salariée n'est pas accepté par le supérieur immédiat, celui-ci doit l'informer au plus tard le 15 mai.

7-4.03

À la demande du supérieur immédiat, lorsque la personne salariée consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le supérieur immédiat doit, à la demande de la personne salariée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

Lorsque la personne salariée, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le supérieur immédiat doit lui accorder un nouveau choix de vacances en respectant les choix déjà accordés aux autres personnes salariées.

7-4.04

La personne salariée incapable de prendre ses vacances en raison de maladie, de congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé parental, de congé pour décès ou dans un cas de force majeure prévu à la clause 7-14.01 j) (Congés spéciaux), d'accident ainsi que d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu avant le début des vacances ou durant les vacances et comportant, dans ce cas, une hospitalisation minimale de trois (3) jours avec certificat médical, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Les jours de vacances précédemment autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès ou pour force majeure peuvent être reportés à une date ultérieure à la demande de la personne salariée. Dans le cas de l'hospitalisation durant la période de vacances, la personne salariée peut reporter l'équivalent de la période d'hospitalisation et, le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation, à une date ultérieure.

Le choix de la nouvelle période de vacances se fera selon les modalités applicables prévues à la clause 7-4.02.

Lorsque la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance traitement, le montant payé en trop, lors du versement des chèques de vacances, est perçu par l'employeur à la période de paie suivant le retour au travail de la personne salariée.

7-4.05

La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non.

7-4.06

Toute personne salariée peut prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances par anticipation. Dans ce cas, la période de vacances est fixée après entente avec le supérieur immédiat et sous réserve des besoins du service.

7-4.07

Toute personne salariée n'ayant pas cumulé l'équivalent d'une année complète de crédits de vacances peut, après entente avec le supérieur immédiat et sous réserve des besoins du service, augmenter d'une (1) ou de deux (2) semaines le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 7-3.00 (Quanta de vacances) en réduisant de deux pour cent (2 %) le traitement qu'elle reçoit pendant la période d'acquisition de ses vacances, pour chacune des semaines additionnelles de vacances dont elle désire se prévaloir l'année suivante.

ARTICLE 7-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

7-5.01

En vue de prévenir les maladies et les accidents du travail, l'employeur maintient à un niveau élevé la santé et la sécurité au travail. Le syndicat coopère à cette fin.

Les parties s'entendent pour maintenir le comité paritaire en santé et sécurité du travail. Le comité se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties.

7-5.02

L'employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à l'hôpital.

7-5.03

Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

Dans ce cas, l'employeur doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires et informer immédiatement le comité en santé et sécurité, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

7-5.04

La personne salariée n'est jamais tenue de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de sa fonction.

7-5.05

L'employeur rembourse à la personne salariée de la direction du patrimoine immobilier travaillant sur les chantiers, les frais raisonnables pour l'achat ou le remplacement de l'équipement de sécurité nécessaire à l'exécution de ses tâches. La dépense doit être préalablement approuvée par le supérieur immédiat et le remboursement est effectué sur présentation des reçus. Cet équipement inclut les bottes de travail, le casque de protection et les lunettes de sécurité. Les équipements doivent être conformes aux normes de sécurité en vigueur.

ARTICLE 7-6.00 CONTRIBUTION VOLONTAIRE

7-6.01

L'employeur consent, sur autorisation écrite reçue de la personne salariée, à déduire à la source tout versement à être fait à toute institution financière ou au Fonds de solidarité de la FTQ.

7-6.02

Un (1) mois avant que la première retenue ne soit effectuée, l'employeur doit avoir reçu un formulaire signé par la personne salariée spécifiant tous les renseignements pertinents.

7-6.03

Les sommes retenues sont remises à l'institution financière désignée ou au Fonds de solidarité de la FTQ au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.

ARTICLE 7-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE

7-7.01

L'employeur s'engage, sauf dans le cas d'une faute intentionnelle ou d'une faute lourde, à prendre fait et cause pour la personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de sa fonction et à n'exercer contre elle aucune réclamation ou aucun recouvrement de dommages et intérêts.

7-7.02

a) Dès que la responsabilité de l'employeur a été établie, l'employeur dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, la destruction ou le vol de biens personnels normalement utilisés ou apportés chez l'employeur, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

Lorsqu'une telle perte, destruction ou un tel vol est déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, l'indemnité versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

- b) Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser des équipements appartenant à la SODEC à l'extérieur des bureaux de l'employeur, ce dernier assume la responsabilité dans l'éventualité de bris, de vol ou de perte.

Pratique professionnelle

7-7.03

Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes salariées, les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

Cet article s'applique aux personnes salariées membres d'un ordre professionnel.

7-7.04

L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle des personnes salariées.

7-7.05

Tout document d'ordre professionnel ou technique, conçu et rédigé par une personne salariée, est signé par elle. Si la personne salariée le désire, elle y inscrit les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de la personne salariée ne s'applique pas à un document par lequel l'employeur rend publique une orientation ou une politique.

Le nom de l'auteur, son titre professionnel et la direction à laquelle il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la personne salariée si l'employeur le publie sous quelques formes que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne salariée.

De plus, le nom des personnes salariées qui étaient sous la coordination de la personne salariée responsable et qui ont participé à la réalisation des recherches et des études doit apparaître au générique du document.

L'employeur donne à la personne salariée concernée la possibilité de vérifier le contenu du document avant sa publication.

Ces dispositions s'appliquent également à tout document sur un support autre que l'écrit, visant la diffusion d'une étude ou d'une recherche.

7-7.06

Malgré la clause 7-7.05, l'employeur accorde la liberté à toute personne salariée de ne pas signer un document qu'elle a exécuté dans l'exercice de son travail si elle juge qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut l'approuver.

7-7.07

Il est interdit à l'employeur d'inscrire le nom de la personne salariée sur un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle n'a pas signé.

7-7.08

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à la personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle, elle ne peut approuver.

ARTICLE 7-8.00 ALLOCATION DE DÉPENSES

7-8.01

Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser son véhicule dans l'exercice de sa fonction.

Toutefois, s'il y a entente entre la personne salariée et l'employeur selon laquelle la personne salariée utilise son véhicule, l'employeur doit rembourser la surprime de l'assurance qui en résulte, conformément à la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du secrétariat du Conseil du trésor.

7-8.02

L'employeur rembourse à la personne salariée toute dépense approuvée au préalable, encourue dans l'exercice de sa fonction, conformément à la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du secrétariat du Conseil du trésor. Le remboursement doit être effectué au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réclamation.

ARTICLE 7-9.00 PERSONNE SALARIÉE HANDICAPÉE

7-9.01

Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son poste actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, l'employeur, après discussion avec les représentants syndicaux et la personne salariée concernée, établit des conditions de travail différentes, dans la mesure où la personne salariée concernée satisfait à ces conditions. Si cet aménagement occasionne des contraintes excessives, la personne salariée peut déplacer une autre personne salariée, si cette dernière y consent, le tout pouvant être soumis à la procédure de règlement des griefs s'il y a lieu.

7-9.02

Aux fins de l'application de la clause 7-9.01, l'employeur utilise dans la mesure du possible la personne salariée au maximum de ses capacités résiduelles.

7-9.03

Lorsque la modification aux conditions de travail prévue à la clause 7-9.01 entraîne un changement de poste, ce poste appartient à la personne salariée handicapée sans qu'elle soit tenue de recourir aux mécanismes d'abolition et d'affichage de poste.

Si ce poste constitue une rétrogradation, la personne salariée conserve son taux de traitement jusqu'au moment où elle est intégrée dans l'échelle du taux de traitement correspondant à son nouveau rang.

7-9.04

Malgré la clause 5-3.03 (Abolition de poste), une personne salariée ne peut se prévaloir de son droit de déplacement à l'égard d'une personne salariée handicapée que dans la mesure où c'est la seule possibilité pour elle.

ARTICLE 7-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

I - Dispositions générales

7-10.01

Est admissible aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa prise de retraite ou jusqu'à 65 ans dans le cas de l'application du paragraphe d) de la clause 7-10.24 (Assurance traitement) :

- a) la personne salariée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet : l'employeur verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) la personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix (70 %) du temps complet : l'employeur verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour la personne salariée concernée, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

7-10.02

Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint, ou l'enfant à charge d'une personne salariée, ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle, tel que défini à la clause 1-1.17.

7-10.03

On entend par invalidité :

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

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

- b) Aux fins de l'assurance traitement longue durée :
 - i. durant les vingt-quatre (24) mois suivant la période prévue au paragraphe a), durant lesquels la personne salariée est admissible aux prestations d'assurance invalidité traitement longue durée, l'invalidité est celle définie au paragraphe a) de la présente clause.

- ii. par la suite, toute période d'invalidité qui rend la personne totalement incapable d'occuper toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte en fonction de sa formation, de ses connaissances et de son expérience.

Une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, par entente avec l'employeur, accomplir, à titre de période de réadaptation, toutes les tâches reliées à la fonction qu'elle occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne peut commencer avant la treizième (13^e) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévues à la clause 7-10.24 (Assurance traitement).

Au cours de cette période de réadaptation, la personne salariée reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle est réputée en invalidité totale pendant cette période.

7-10.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trois (3) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

7-10.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

7-10.06

Les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévus au présent article entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

7-10.07

En contrepartie de la contribution de l'employeur aux régimes d'assurances prévus 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.

7-10.08

La responsabilité du choix de l'assureur au niveau de l'assurance traitement de courte durée appartient à l'employeur.

L'employeur s'engage à maintenir au minimum les avantages qui prévalaient à la signature de la convention collective.

II - Comité paritaire local

7-10.09

La partie patronale, d'une part, et la partie syndicale, d'autre part, conviennent de former un comité paritaire local responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie. La partie syndicale est le preneur de contrat avec le fournisseur d'assurance.

7-10.10

Le comité peut établir un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance dentaire. L'employeur facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Ces régimes devront faire l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

7-10.11

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurances qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permissible est réduit d'autant.

7-10.12

Le comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance maladie et préparer, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance collective couvrant l'ensemble des participants au régime. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurances ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance maladie.

7-10.13

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie.

7-10.14

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

7-10.15

Le comité confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

7-10.16

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

7-10.17

Les parties conviennent de confier au comité des relations du travail (CRT) prévu à l'article 4-2.00 de la convention collective le mandat de faire le suivi des dossiers d'invalidité, en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18^e) mois d'invalidité.

Lorsque l'invalidité de la personne salariée est consolidée, le CRT peut modifier le poste de la personne salariée pour le rendre conforme à son état.

Lorsque le poste ne peut être modifié, la personne salariée a préséance sur tout poste vacant après entente au CRT. Le CRT peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne salariée. Les dispositions de la présente clause n'ont pas pour effet de modifier l'ordre de priorité prévu à la clause 5-2.03 (Affectation permanente) pour la personne salariée en disponibilité. Toutefois, la personne salariée, pour laquelle un poste a été modifié, est tenue de l'accepter.

À compter de la date de son affectation, la personne salariée n'est plus considérée comme invalide au sens de la clause 7-10.03. Cependant, la personne salariée demeure régie par la définition de la période d'invalidité prévue à la clause 7-10.04.

III - Régime uniforme d'assurance-vie

7-10.18

La personne salariée visée au paragraphe a) de la clause 7-10.01, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès, d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 7-10.01 de la présente convention collective.

IV - Régime de base d'assurance maladie

7-10.19

Le régime couvre, au moins, suivant les modalités arrêtées par le comité, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables lorsque la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

7-10.20

A) La contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- 1) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : quatre-vingt-cinq dollars (85 \$) par mois;
- 2) dans le cas d'un participant assuré seul : trente-six dollars et cinquante sous (36,50 \$) par mois;
- 3) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

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

7-10.21

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

7-10.22

La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à l'employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou qu'elle soit âgée de 65 ans ou plus.

7-10.23

Une personne salariée est exemptée de participer au régime de base d'assurance maladie peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
 - qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;
 - qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.

- b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1^{er}) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

V - Assurance-traitement

7-10.24

Sous réserve des dispositions de la convention collective, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables et pendant un maximum d'un (1) mois : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée d'un (1) mois jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement;
- d) à compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement tel qu'il est prévu aux dispositions du régime d'assurance-traitement de longue durée, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le paiement des prestations prévues ci-dessus est effectué par un assureur ou par un organisme gouvernemental, et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-traitement de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

7-10.25

Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 7-10.24 (Assurance-traitement), est le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité, ce changement d'échelon n'intervenant uniquement que lorsque la personne salariée a travaillé pendant au moins six (6) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon. Par la suite, le 1^{er} janvier de chaque année, cette prestation est indexée selon les taux d'indexation de la Régie des rentes du Québec jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour les personnes salariées autres que celles à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

7-10.26

Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congé de maladie accumulés, elle bénéficie, de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée régulière ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie et aux dispositions des articles 5-2.00 (Affectation permanente) et 5-3.00 (Abolition de poste), sauf lorsque la personne salariée bénéficiant de prestations d'assurance-salaire est sous l'ordonnance d'un retour progressif. Toutefois, lorsqu'une personne salariée est reconnue totalement invalide, les dispositions à l'égard du régime de retraite sont maintenues, mais son lien d'emploi est rompu.

7-10.27

- a) Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance-traitement payables en vertu du paragraphe d) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée.
- Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au paragraphe précédent doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) ne s'applique qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, la personne salariée rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du régime de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), la prestation payable par l'employeur est établie de la façon suivante :
- L'employeur détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel l'employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.
- c) L'employeur déduit d'un dixième (1/10) de jour la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

7-10.28

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La personne salariée reçoit de l'employeur une prestation égale à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;
- b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement), la prestation versée par l'employeur, pour le reste des vingt-quatre (24) mois depuis le début de l'invalidité, est conforme aux stipulations de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) paragraphe b) ou c), le cas échéant;
- c) Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :
- L'employeur détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel l'employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. L'employeur verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CNESST.

En contrepartie, les prestations versées par la CNESST pour cette période sont acquises à l'employeur et la personne salariée doit, s'il y a lieu, signer les formulaires pour permettre un tel remboursement;

- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime de la Société d'assurance automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

e) La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée sera considérée comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au régime d'assurance-emploi.

7-10.29

Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe a), b) ou c) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite. Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe d) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) cesse à compter de l'âge de 65 ans.

7-10.30

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

7-10.31

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

7-10.32

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

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

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

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

7-10.33

Dans la mesure où les circonstances le justifient, l'employeur peut exiger un certificat médical dans les cas suivants :

- Dès la (4^e) journée consécutive d'absence maladie;
- Dès la première (1^{re}) journée d'absence de la quatrième (4^e) période d'absence maladie et plus sur une période de douze (12) mois.

En tout temps, l'employeur peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.

L'employeur peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence. Lorsque la personne salariée doit justifier les restrictions médicales au regard de ses fonctions, elle se voit rembourser les frais d'obtention du certificat médical exigé par l'employeur.

À son retour au travail, l'employeur peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par l'employeur est contraire à celui du médecin consulté par la personne salariée, cette dernière a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième (3^e) médecin sont finales.

Le coût des examens prévus aux trois alinéas précédents de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de l'employeur.

L'employeur doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

7-10.34

S'il y a refus de paiement des prestations prévues au paragraphe a), b) ou c) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement), en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ou par la procédure suivante :

- Tout d'abord, il y a rencontre entre le médecin de l'employeur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins.
- En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre médecin, celui-ci est choisi d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. Le choix de cet arbitre médecin est final, sans appel et lie la personne salariée et l'employeur.

Dans le cas des prestations prévues au paragraphe d) de la clause 7-10.24 (Assurance-traitement), la partie patronale prévoit que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre médecin, celui-ci est choisi par les représentants du gouvernement et de la FTQ. La décision de cet arbitre médecin est finale, sans appel et lie l'assureur. »

7 10.35

Les invalidités en cours à la signature de la convention collective demeurent régies par les dispositions du contrat liant l'employeur et l'assureur. Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'augmenter

les avantages prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

7-10.36 Congés de maladie

- a) Le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couverte par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective, et ce, à raison d'un deux-cent-soixantièmes (1/260^e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata d'un-deux-cent-soixantièmes (1/260^e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard le 15 mai de chaque année.
- b) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} mars peut, en avisant par écrit l'employeur avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 31 mars des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix, ajoute au 31 mars le solde de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.
- c) Les jours de congé de maladie peuvent être utilisés à des fins de maladie (aux fins du délai de carence) ou aux fins de la clause 7-14.06 (Congés pour responsabilités parentales et familiales). Toutefois, l'excédent de treize (13) jours de congé de maladie non monnayables peut être utilisé à d'autres fins que la maladie pour ajouter un nombre équivalent de jours de congés spéciaux prévus aux clauses 7-14.01 et 7-14.02. La clause 7-14.03 (Congés spéciaux) s'applique, le cas échéant.
- d) Pour toute raison personnelle et après entente avec le supérieur immédiat, la personne salariée peut s'absenter de son travail. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables, au choix de la personne salariée.

7-10.37 Disposition transitoire

Les jours de congé de maladie non monnayables accumulés à la signature de la convention collective demeurent au crédit de la personne salariée dans la banque de congés de maladie non monnayables.

7-10.38

Si une personne salariée devient couverte par le présent article ou quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle n'est pas encore en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon la clause 7-10.36 a) (Congés de maladie) est réduit au prorata du nombre de mois complets de service. La personne salariée ne subit pas la déduction prévue à la présente clause si elle a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.

Aux fins de l'application de la présente clause, le congé de maternité en vertu de la clause 7-2.05 et les congés prévus aux clauses 7-2.15 et 7-2.22 (Retrait préventif) n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

7-10.39

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine normale de travail selon la clause 7-1.01 (Heures de travail).

7 10.40

La personne salariée visée à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de son emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par la clause 7-10.24 (Assurance-traitement) doit aviser l'employeur dès que son incapacité est consolidée. À son retour au travail, la personne salariée est réintégrée dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

7-10.41

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée le jour précédant l'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 7-10.36 a) (Congés de maladie) de la convention collective.
2. Après épuisement des jours mentionnés en 1, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée prévus à la clause 7-10.36 c) (Congés de maladie).
3. Après épuisement des jours mentionnés en 1 et 2, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

7-10.42

La personne salariée qui a à son crédit des jours de congé de maladie non monnayables peut, après entente avec l'employeur, se prévaloir d'une préretraite graduelle aux conditions suivantes :

- a) la personne salariée doit être admissible à la retraite à la fin de sa préretraite graduelle;
- b) la personne salariée doit réduire sa semaine normale de travail et combler la différence de traitement en utilisant sa banque de jours de congé de maladie;
- c) au terme de sa préretraite graduelle, la personne salariée doit obligatoirement prendre sa retraite et donner sa démission;
- d) les autres conditions sont arrêtées entre la personne salariée et l'employeur.

ARTICLE 7-11-00 RÉGIME DE RETRAITE

7-11.01

Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

7-11.02

La personne salariée qui quitte en retraite remet, dans la mesure du possible, sa démission à la direction des ressources humaines au moyen d'un avis écrit au moins trois (3) mois avant la date prévue de retraite, cet avis étant préalable à la production des documents reliés au départ à la retraite tel que stipulé par Retraite Québec.

7-11.03

1. La personne salariée a droit à la retraite progressive si elle répond aux conditions suivantes :

- a) être une personne salariée régulière à temps complet, ou
être une personne salariée régulière à temps partiel ayant une semaine régulière de travail supérieure à 40 % de la semaine régulière de travail prévue à la clause 7-1.01 (Heures de travail);
- b) être participant au RREGOP;
- c) être admissible et prendre sa retraite à la fin du programme;
- d) avoir conclu une entente préalable sur l'horaire de travail avec le supérieur immédiat.

2. La personne salariée qui désire se prévaloir du programme de retraite progressive doit en faire la demande par écrit au supérieur immédiat, au moins soixante (60) jours ouvrables à l'avance.

Cette demande doit spécifier :

- a) la durée du programme, laquelle peut varier entre douze (12) et soixante (60) mois. La personne salariée peut prolonger son entente de retraite progressive au-delà de la période de soixante (60) mois si elle en convient par écrit avec son supérieur immédiat au moins six (6) mois avant la date de fin de l'entente initiale. Cette prolongation peut s'étendre sur une période d'une (1) à cinq (5) années, mais la durée totale de l'entente prolongée ne peut dépasser sept (7) ans. L'entente peut être prolongée à plusieurs reprises pourvu qu'elle respecte toujours les conditions pour qu'une personne salariée y ait droit;
 - b) le nombre d'heures travaillées sur une base annuelle, lequel ne doit jamais être inférieur à 40 % des heures prévues;
 - c) l'aménagement de la semaine de travail.
3. L'accès au programme de retraite progressive pour une période de douze (12) à vingt-quatre (24) mois est accordé automatiquement à la personne salariée qui en fait la demande.
4. Le pourcentage du temps travaillé, le nombre d'heures travaillées par semaine ou l'aménagement de la semaine de travail peut être modifié en cours de programme après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat.

De plus, si pour des motifs hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

5. La personne salariée qui a accumulé une banque de jours de congé de maladie monnayables et non monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures peut les utiliser, pendant la durée du programme pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, si ces conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

6. Durant le programme, la personne salariée se voit créditer aux fins d'admissibilité à la retraite le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.
7. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.
8. Durant le programme, la personne salariée verse sa contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé (à temps complet ou à temps partiel) avant le début du programme.
9. Durant le programme, l'employeur continue de verser sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base de temps travaillé avant le début du programme. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont la personne salariée bénéficiait avant le début du programme.
10. Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du programme de retraite progressive, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé avant le début du programme.
11. Pendant une période d'invalidité, le régime d'assurance-traitement s'applique sur la base du traitement évolutif et du temps travaillé prévus au programme sans dépasser la date effective de la retraite.
12. Le programme de retraite progressive prend fin dans les cas suivants :
 - a) retraite;
 - b) démission;
 - c) mise à pied ou congédiement;
 - d) service inférieur à 40 % de la semaine normale de travail.
13. Lorsque le programme prend fin, l'entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat se termine, et le service crédité aux fins du régime de retraite durant l'application du programme est maintenu. Le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts demeurent au dossier de la personne salariée.
14. Une personne salariée n'est admissible qu'une seule fois au programme de retraite progressive.
15. Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente entente, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective concernant les personnes salariées à temps partiel.

ARTICLE 7-12.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

7-12.01

L'employeur peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, sous réserve des besoins du service.

Ce congé peut être avec étalement du traitement sur un maximum de paies correspondant à une (1) année.

S'il s'agit d'un congé d'une durée supérieure à trente (30) jours, l'employeur doit informer le CRT.

La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas douze (12) mois, mais peut être prolongée par entente entre la personne salariée et l'employeur.

7-12.02

L'employeur peut également accorder un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études ou perfectionnement. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne salariée. Aux fins de la présente clause, les conditions entourant l'exercice de ce congé comprennent notamment les dates de début et de fin de congé.

7-12.03

La personne salariée qui a acquis la stabilité d'emploi peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de deux (2) ans afin de fonder son entreprise.

7-12.04

La personne salariée qui a cinq (5) ans de service bénéficie, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins soixante (60) jours, d'un congé sans traitement. La durée de ce congé est d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an. Ce congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) ans.

7-12.05

L'employeur met à la disposition de la personne salariée l'information dont il dispose relativement aux assurances et aux régimes de retraite, et ce, avant le départ de la personne salariée.

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle peut également continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

À défaut par la personne salariée de se conformer à l'alinéa précédent, elle sera considérée comme ayant cessé de participer à ces régimes à compter du début du congé.

7-12.06

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) mois avant son retour.

7-12.07

La personne salariée doit donner un préavis écrit de son retour au travail ou de sa démission deux (2) mois avant l'expiration de son congé sans traitement. À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste, sous réserve des dispositions de la convention collective. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputée avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la convention collective, auquel cas la personne salariée informe immédiatement l'employeur du motif de son absence.

ARTICLE 7-13.00 CONGÉ POUR UNE CHARGE PUBLIQUE

7-13.01

L'employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

7-13.02

Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, la personne salariée obtient de l'employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

7-13.03

La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement la fonction qu'elle occupait avec les droits et privilèges qu'elle avait acquis à la date de son départ.

7-13.04

La personne salariée élue à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, d'un centre hospitalier, d'un centre d'accueil ou d'un centre local de services communautaires ou d'un organisme culturel qui ne bénéficie d'aucune aide de la Société de développement des entreprises culturelles bénéficie, après avoir avisé l'employeur dès que possible, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de son mandat.

7-13.05

La personne salariée élue à une élection municipale, provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

Dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la fin de son mandat, elle doit signifier à l'employeur sa décision de se prévaloir du présent article. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

7-13.06

La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement pour charge publique continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes.

7-13.07

La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause ne doit subir aucune perte de traitement, et l'employeur maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre à l'employeur l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement habituel de la personne salariée.

ARTICLE 7-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX⁵

7-14.01

La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance-traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec l'employeur, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère et sœur : le jour du mariage, à condition qu'elle y assiste;
- c) la personne salariée a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'elle y assiste;
- d) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles; de plus, à cette occasion, la personne salariée peut s'absenter deux (2) jours additionnels sans traitement;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, petit-fils, petite-fille, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles;
- g) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, petit-fils, petite-fille, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour des funérailles;
- h) le décès de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles. De plus, la personne salariée peut s'absenter quatre (4) jours additionnels sans traitement.
- i) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : la journée du déménagement ; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année financière;

⁵ La définition de conjoint ou conjointe applicable à cet article est celle figurant à l'article 1-1.00 (Définitions).

- j) pour les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui obligent une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par l'employeur après entente avec la personne salariée.

7-14.02

Dans les cas visés aux paragraphes b), e) et g) de la clause 7-14.01 (Congés spéciaux), la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de la résidence de la personne salariée et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres de la résidence de la personne salariée.

Malgré les paragraphes d), e), f) et g) de la clause 7-14.01, la personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé que lui accorde cette clause lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 7-14.01. Les journées additionnelles prévues à l'alinéa précédent pour cause d'éloignement s'appliquent également au présent alinéa.

7-14.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots journées de congé signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

7-14.04

La personne salariée qui en fait la demande à l'employeur sur le formulaire prescrit a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses et d'urgence, un permis d'absence sans perte de traitement. Les raisons invoquées à l'appui de sa demande doivent être énoncées dans le formulaire remis par la personne salariée à l'employeur.

Dans les cas sérieux et d'urgence prévus à l'alinéa précédent, la personne salariée peut informer l'employeur après le fait, et ce, dès que possible.

7-14.05

Pour toute raison personnelle et après entente avec le supérieur immédiat, la personne salariée peut s'absenter de son travail, à raison d'au moins une demi-journée à la fois, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année financière. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée. Lorsque le solde de la banque de jours de congé de maladie non monnayables de la personne salariée est nul, ces absences sont sans traitement.

7-14.06

- a) La personne salariée 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 salariée doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si la personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable son supérieur immédiat, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire.

- b) Sans restreindre la portée du paragraphe a) et sous réserve du paragraphe c), la personne salariée peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Le supérieur immédiat peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

La personne salariée doit informer par écrit le plus rapidement possible son supérieur immédiat de son absence et énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

- c) Le total des jours de congé utilisés en vertu du paragraphe b) ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne salariée.
- d) La personne salariée 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 salariée doit informer le plus rapidement possible son supérieur immédiat des motifs de son absence et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Si la personne auprès de qui la personne salariée est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne salariée peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par la clause 7-14.01.

- e) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une période maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne salariée.

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

- f) Durant les congés prévus aux paragraphes b), c) et e), la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-2.41.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à la clause 7-2.45.

7-14.07

En outre, l'employeur, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

- a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans un établissement de formation reconnu par le ministère de l'Éducation;

- b) la personne salariée, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mise en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.

ARTICLE 7-15.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une personne salariée régulière de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre à une personne salariée de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

Une personne salariée régulière peut après entente obtenir un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article.

L'autorisation d'un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé doit respecter la loi sur le RREGOP.

Toutefois, lorsque la prise du congé se situe à la fin du régime, l'employeur ne peut refuser la demande de la personne salariée sans motif raisonnable.

De plus, la prise du congé ne peut se faire qu'à la fin du régime pour la personne salariée à temps partiel ou avant que la stabilité d'emploi ne soit acquise par la personne salariée à temps complet.

7-15.02 Nature du régime

Le régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

7-15.03 Durée du régime

La durée du régime peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 7-15.12 (Absence sans traitement), 7-15.15 (Assurance-traitement) et 7-15.16 (Congé de maternité).

Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

7-15.04 Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-15.05 Conditions d'obtention

La personne salariée qui désire obtenir un congé doit en faire la demande écrite à l'employeur et respecter les conditions énoncées par Retraite Québec.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

Seule la personne salariée qui n'est pas en disponibilité est admissible au congé.

L'employeur ne peut accepter la demande de congé d'une personne salariée invalide ou en congé sans traitement.

7-15.06 Retour

Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu à la convention collective suivant la période de congé, la personne salariée réintègre son poste et elle doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé le tout sous réserve des dispositions de la convention collective.

7-15.07 Traitement

Pendant chacune des années de participation au régime, la personne salariée reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous au regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Durée de participation au régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois		77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois			77,08 %	81,67 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, la personne salariée a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables. Elle n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

Conditions de travail

7-15.08

Pendant la durée de participation au régime, la prestation de travail de la personne salariée est la même qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.

7-15.09

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au régime. Toutefois, la personne salariée n'accumule aucun crédit de vacances ou de congé de maladie monnayable au cours de la période de congé.

7-15.10 Régime de retraite

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.

La contribution de la personne salariée à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

7-15.11 Cessation d'emploi

Lorsque la personne salariée cesse d'être au service de l'employeur, prend sa retraite ou se désiste du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 7-15.07 (Traitement);
- b) Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou l'employeur s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de la personne salariée pendant la période de travail en application de la clause 7-15.07 (Traitement). Si le solde est négatif, l'employeur rembourse ce solde à la personne salariée. S'il est positif, la personne salariée rembourse ce solde à l'employeur;
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter l'année ou les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cents pour cent [200 %] RREGOP, cent pour cent [100 %] RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne salariée.

Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser l'employeur, elle peut s'entendre avec l'employeur sur les modalités de remboursement prévues à l'article 6-11.00 (Argent à récupérer).

7-15.12 Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-15.11 (Cessation d'emploi) s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Lorsque le total des absences sans traitement d'une personne salariée pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

7-15.13 Mise en disponibilité

Lorsque la personne salariée est mise en disponibilité pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date où la mise en disponibilité prend effet et les modalités prévues à la clause 7-15.11 (Cessation d'emploi) s'appliquent, mais sans perte de droits au régime de retraite :

- le traitement versé en trop ne devient pas exigible;
- une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime;
- le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation au régime de retraite.

7-15.14 Décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 7-15.11 (Cessation d'emploi) s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible, et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation au régime de retraite.

7-15.15 Assurance-traitement

Lorsque la personne salariée devient invalide au sens de l'article 7-10.00 (Régimes d'assurances) pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant la période de congé, et elle sera considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de la personne salariée au terme de la période de congé.

Elle aura droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime. Si elle est encore invalide à l'expiration du régime, elle reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;

b) L'invalidité survient après la période de congé :

La participation de la personne salariée au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, la personne salariée encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;

c) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

Dans ce cas, la personne salariée peut choisir l'une des options suivantes :

- i. continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne salariée aura droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci pourra alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée aura droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;
- ii. mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

Durant les deux (2) premières années, la personne salariée sera traitée tel qu'il est prévu précédemment.

À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- i. si la personne salariée a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible, et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (une [1] année de service pour chaque année de participation au régime);
- ii. si la personne salariée n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé – sans intérêt – sans être assujéti à une cotisation aux fins du régime de retraite, et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

7-15.16 Congé de maternité (vingt-et-une [21] semaines)

Advenant un congé de maternité (vingt-et-une [21] semaines) qui débute avant, ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-et-une (21) semaines (le régime québécois d'assurance-parentale est alors premier payeur, et l'employeur comble la différence pour totaliser l'indemnité prévue à l'article 7-2.00, et le régime est alors prolongé d'au plus vingt-et-une (21) semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la personne salariée peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé – sans intérêt – ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

7-15.17 Dispositions particulières

Lorsque la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, l'employeur doit lui verser, dès la première (1^{re}) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

CHAPITRE 8 DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 8-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-1.01

En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des personnes salariées, l'employeur fournit à toutes les personnes salariées les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche ou pour faciliter l'accès à d'autres fonctions.

À cet effet, l'employeur fait profiter ces personnes salariées de la politique de perfectionnement prévue au présent chapitre.

8-1.02

La personne salariée autorisée par l'employeur, qui poursuit une activité de perfectionnement pendant son horaire normal de travail, reçoit le traitement qu'elle recevrait si elle était au travail. L'horaire normal de travail de cette personne salariée n'est pas modifié de ce fait, sauf après entente entre la personne salariée et l'employeur.

ARTICLE 8-2.00 COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

8-2.01

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des personnes salariées, et elles s'engagent à coopérer à cette fin au comité de perfectionnement.

8-2.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches de la personne salariée ou à lui faciliter l'accès à d'autres fonctions.

8-2.03

Les activités de formation s'entendent de toute activité (à temps complet ou à temps partiel) conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

8-2.04

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat forment un comité de perfectionnement.

Ce comité est paritaire et composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat.

Ce comité a pour rôle :

- a) d'élaborer une politique générale de perfectionnement et d'en faire les mises à jour;

- b) d'établir annuellement des orientations;
- c) de s'assurer que toutes les personnes salariées puissent bénéficier de toutes les possibilités de perfectionnement qui leur sont accessibles;
- d) de dresser le bilan des activités de l'année et de s'assurer du suivi de la politique et des orientations.

8-2.05

Le comité établit ses propres règles de procédure de fonctionnement.

8-2.06

L'employeur met en application la politique de perfectionnement et en informe le comité de perfectionnement.

ARTICLE 8-3.00 MONTANT ALLOUÉ AU PERFECTIONNEMENT

8-3.01

Pour l'application de la politique de perfectionnement, l'employeur consacre par année, un minimum d'un pour cent (1 %) de la masse salariale versée l'année financière précédente pour les personnes salariées.

L'employeur informe le comité de perfectionnement de la répartition budgétaire qu'il prévoit à chaque année et des sommes qu'il a réellement engagées à la fin de l'exercice en matière de perfectionnement.

ARTICLE 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**9-1.01 Comité des griefs**

Le syndicat peut désigner un comité des griefs formé de deux (2) représentants. Il devra fournir à l'employeur les noms et prénoms des membres dudit comité qui peuvent assister aux rencontres prévues avec l'employeur selon la procédure ci-dessous.

9-1.02

Il n'y aura aucune perte de traitement pour les membres du comité des griefs lors des rencontres prévues ci-dessus.

9-1.03

Le comité des griefs et l'employeur peuvent s'adjoindre respectivement toute personne de l'extérieur que chaque partie juge nécessaire à de telles rencontres, auquel cas une partie doit en informer l'autre préalablement.

9-1.04

Toute personne salariée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective peut, accompagnée si elle le désire d'un représentant syndical, tenter de régler sa plainte ou son problème avec son supérieur immédiat. À défaut de règlement, la procédure prévue à la clause 9-1.05 (Grief de la personne salariée) s'applique.

9-1.05 Grief de la personne salariée**Étape n° 1**

Toute personne salariée peut soumettre, par écrit, un grief signé par elle, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait, sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief; c'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle la personne salariée a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur doit alors rencontrer le comité des griefs du syndicat au cours des dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief afin de tenter de régler le grief.

Étape n° 2

Si aucune entente n'intervient à l'étape n° 1, le syndicat, par un membre du comité des griefs, peut dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la rencontre prévue à l'étape n° 1 ou suivant la fin du délai où la rencontre aurait dû avoir été tenue, porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 9-2.00 (Procédure d'arbitrage) qui suit.

Les parties sursoient aux délais prescrits ci-dessus pour la période s'étendant inclusivement de la Fête nationale du Québec (24 juin) à la Fête du travail (1^{er} lundi de septembre).

9-1.06

Le syndicat (le représentant syndical ou un membre du comité des griefs) peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.05 (Grief de la personne salariée).

9-1.07

Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à l'étape suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

9-1.08

Toute entente, sur laquelle les représentants autorisés des deux (2) parties tombent d'accord, est finale et exécutoire et lie l'employeur, le syndicat et la ou les personnes salariées concernées; cette entente sera consignée par écrit et copie remise aux parties.

9-1.09

Au cours de la procédure des griefs, les deux (2) parties peuvent être assistées de la ou des personnes salariées concernées ainsi que des témoins nécessaires, si elles le jugent utile, et ce, sans perte de traitement, avantages et privilèges.

9-1.10

Dans les cas de congédiement, suspension ou de refus d'avancement d'échelon, la preuve incombe toujours à l'employeur.

9-1.11

Une personne salariée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par un supérieur.

9-1.12

Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois prolonger ces délais par voie d'entente écrite à cet effet.

9-1.13

Un vice de forme dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité du grief.

9-1.14

Malgré toute disposition contraire, une personne salariée qui quitte le service de l'employeur conserve le droit de présenter un grief pour réclamer tout montant qui lui est dû. Il est entendu que les délais prévus au présent article commencent à courir au moment où l'employeur aurait dû verser lesdits montants.

9-1.15

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision exécutoire. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu à l'article 100.12 c) du Code du travail.

ARTICLE 9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01

- a) Lorsque le syndicat décide de porter un grief à l'arbitrage, il doit aviser l'employeur de son intention, par écrit, en suggérant par la même occasion les noms de trois (3) arbitres pour acceptation ou refus. L'employeur doit donner une réponse écrite dans un délai raisonnable, sans excéder quinze (15) jours civils de son acceptation d'un des trois (3) arbitres ou de toute autre suggestion;
- b) Une fois l'arbitre choisi en vertu du paragraphe 9-2.01 a), le syndicat devra, dans un délai raisonnable sans excéder trente (30) jours civils, mandater l'arbitre choisi et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.

9-2.02

À défaut d'entente entre les parties quant au choix des arbitres, le syndicat ou l'employeur peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

9-2.03

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance auxdits griefs et du contenu de la convention collective; en conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective, pas plus qu'il ne peut rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la présente convention collective;
- b) Toutefois, dans les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante, à savoir :
 - 1) maintenir la décision de l'employeur; ou
 - 2) réinstaller le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le traitement qu'il a pu gagner ailleurs ou toute autre compensation qu'il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement; ou
 - 3) de toute manière jugée juste et équitable, compte tenu de la preuve présentée par les parties.

9-2.04

C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances après entente avec les représentants des parties; il a un délai de trente (30) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision à moins qu'à sa demande, ledit délai ne soit prolongé par les parties.

9-2.05

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que la ou les personnes salariées concernées.

9-2.06

Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions sont acquittés en parts égales par chacune des parties.

Cependant, si l'arbitre accueille le grief, en tout ou en partie, l'employeur assume seul les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions.

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 10-1.00 MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

10-1.01

Toute condition particulière de travail entre les personnes salariées et l'employeur et modifiant verbalement ou par écrit les conditions de travail prévues à la convention collective est sans effet.

ARTICLE 10-2.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

10-2.01

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature, sauf stipulation à l'effet contraire, et le demeure jusqu'au 31 mars 2028. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation expresse à l'effet contraire.

À compter du 1^{er} avril 2023 jusqu'au 31 mars 2028, les clauses 6-7.00 (Rémunération), 6-10.01 (Nombre et rémunération des jours fériés et chômés), l'article 7-2.00 (Droits parentaux), les clauses 7-3.01, 7-3.02 et 7-3.03 (Quanta de vacances) et 7-14.01 (Congés spéciaux) seront modifiés, si nécessaire, afin qu'ils reflètent les mêmes conditions de travail que celles applicables aux fonctionnaires de la fonction publique, et ce, sous réserve de convenir, si applicable, des mêmes contreparties syndicales ou, si non applicable, des contreparties syndicales équivalentes associées à l'octroi de ces dispositions. Ces modifications s'appliquent aux mêmes dates, aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités prévues par le gouvernement pour les fonctionnaires de la fonction publique.

ARTICLE 10-3.00 PUBLICATION

10-3.01

L'employeur s'engage à publier à ses frais, sous format électronique, le texte conforme de la convention collective pour distribution à tous les membres du syndicat.

ARTICLE 10-4.00 PRATIQUES INTERDITES

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

Les parties discutent au comité des relations de travail (CRT) de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Toute personne salariée qui estime être victime de harcèlement doit, dans un premier temps, déposer une plainte en vertu de la politique de la direction des ressources humaines visant à contrer le harcèlement.

Par la suite, si le processus n'a pas permis de régler la plainte à la satisfaction de la personne salariée, cette dernière peut alors se prévaloir de la procédure de redressement des griefs prévue à la présente convention collective.

10-4.01 Harcèlement discriminatoire

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

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

10-4.02 Harcèlement sexuel

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

Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

10-4.03 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui rendent le milieu de travail néfaste.

10-4.04 Violences

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

La violence verbale se traduit par des propos dévalorisants et contrôlants qui entretiennent un climat de tension en maintenant la personne salariée visée dans un état de peur et d'insécurité.

10-4.05 Intimidation

L'intimidation se manifeste par tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

ARTICLE 10-5.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

10-5.01

Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout d'équipement ou de matériel, ou leur modification, qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

10-5.02

En aucun cas, les changements technologiques ne peuvent avoir pour effet d'empêcher une personne salariée d'occuper tout poste de sa classe d'emplois pour lequel elle possède déjà les qualifications à la condition que celle-ci accepte et réussisse le perfectionnement nécessaire.

10-5.03

Si l'employeur entend procéder à la mise en place d'un changement technologique, il doit en aviser le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance.

Lors de ce changement, l'employeur fournit les renseignements suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les personnes salariées et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) la date prévisible de mise en place des changements;
- d) le perfectionnement envisagé;
- e) la durée prévue du perfectionnement.

10-5.04

Toute formation ou perfectionnement exigé par l'employeur pour une personne salariée affectée par un changement technologique est payé par l'employeur.

ARTICLE 10-6.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

10-6.01

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

ANNEXE A FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01

Les dispositions de la présente annexe visent toute personne salariée qui, en vertu des stipulations relatives à la stabilité d'emploi, est l'objet d'un remplacement impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si la personne salariée déménage. Après étude du dossier particulier, l'employeur peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02

Les allocations prévues ci-après sont payées par l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, qui s'engage à verser les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03

Toute personne salariée à qui une offre d'emploi est faite et qui, en acceptant cette offre, doit déménager, a droit de s'absenter :

- a) sans perte de traitement, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne salariée les frais de déplacement pour elle-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément au régime de frais de déplacement de l'employeur et conformément à la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents;

- b) sans perte de traitement pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de la personne salariée et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement de l'employeur, et ce, conformément à la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

1.04

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

1.05

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

1.06

L'employeur paie une allocation équivalant à deux (2) semaines de traitement à titre d'indemnité compensatoire des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ladite personne salariée n'emménage dans un lieu où des commodités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur.

1.07

L'employeur paie à la personne salariée qui doit abandonner un logis sans bail écrit, la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une indemnité compensatoire. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

1.08

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

1.09

a) L'employeur paie à la personne salariée qui doit vendre sa maison (résidence principale) les honoraires d'un agent immobilier, à un taux ne dépassant pas six pour cent (6 %) de l'évaluation municipale de sa résidence sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agent immobilier, et ce, immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agent immobilier.

b) L'employeur paie à la personne salariée, qui a vendu sa maison à cause de son remplacement et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de son remplacement, jusqu'à un montant maximal de huit cents (800 \$) dollars pour couvrir les frais d'actes notariés que la personne salariée doit payer.

1.10

Lorsque la maison de la personne salariée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue, ne sont pas remboursés, mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, l'employeur rembourse à la personne salariée les dépenses suivantes à condition qu'elle produise les pièces justificatives :

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

1.11

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autre que la construction d'une nouvelle résidence, l'employeur paie les frais de séjour

pour la personne salariée et sa famille conformément à la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) mois.

1.12

Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de l'employeur et où la famille de la personne salariée ne serait pas replacée immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une fois par mois, et ce, jusqu'à un maximum de mille six cent neuf (1 609) kilomètres aller-retour.

1.13

Lorsque la personne salariée replacée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est replacée, l'employeur lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, l'employeur rembourse les frais normaux d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément à la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

1.14

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE B CLASSES D'EMPLOIS

ANNEXE B-1 CLASSES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL

	Personnel professionnel
Classe A	Administrateur de systèmes et réseaux Analyste – soutien informatique, sécurité et automatisation
Classe B	Conseiller en gestion immobilière Chargé de projets – patrimoine immobilier
Classe C	Agent de gestion financière Analyste financier Conseiller en gestion financière Responsable des affaires bancaires, placements et récupérations
Classe D	Chargé de projets au contenu Délégué à l'accueil des projets Délégué aux relations d'affaires
Classe E	Analyste – programmes Chargé de projets – LMMECI Délégué à la promotion et à la diffusion Délégué des affaires internationales
Classe F	Chargé de projets – évaluation de programmes Chargé de projets – conception et actualisation de programmes Chargé de projets – planification stratégique et développement Chargé de projets – prospective et veille stratégique Chargé de projets – recherche Chargé de projets – recherche et analyse économique
Classe G	Analyste soutien applicatif Programmeur – analyste Responsable de produits (Product Owner)
Classe H	Conseiller en communication
Classe I	Chargé administratif Chargé de projets – amélioration continue Délégué à la certification Délégué à la certification – services de production
Classe J	Analyste – gestion documentaire intégrée et numérique

ANNEXE B-2 CLASSES D'EMPLOIS DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL DE BUREAU ET TECHNICIEN

Personnel de bureau et technicien	
Classe A	Coordonnateur en communication Coordonnateur en communication et image de marque
Classe B	Technicien en informatique Technicien en informatique – niveau 2
Classe C	Technicien en administration – financement Technicien en administration – comptabilité Technicien en administration – comptabilité – financement et mesures fiscales Technicien en administration – patrimoine immobilier
Classe D	Coordonnateur aux activités et événements Coordonnateur des affaires internationales Technicien en administration – multisecteurs et services de production Technicien en administration – audiovisuel Technicien en administration – soutien administratif Technicien en administration – affaires internationales Technicien en administration – opérations et relations d'affaires Technicien en administration – communications et développement stratégique Technicien en administration – LMMECI

ANNEXE C FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

(Remplir en caractère d'imprimerie)

Nom :	Date d'embauche :
Titre du poste :	Direction générale :
Adresse :	
Téléphone :	Date de naissance :

Conformément à l'article 3-1.00 (Sécurité syndicale) de la convention collective, je soussigné-e donne mon adhésion au :

Syndicat des employés de la SODEC

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la contribution fixée par le syndicat.

Cette adhésion ne sera révoquée que durant les délais prévus au Code du travail.

J'autorise le prélèvement de deux dollars à titre de frais d'adhésion à ma section locale sur ma première paie.

Signature de la personne salariée :

Date : _____

ANNEXE D AMÉNAGEMENTS DE TEMPS DE TRAVAIL

Objectifs

Les formules d'aménagement de temps de travail visent l'amélioration de la qualité de vie des personnes salariées en favorisant une conciliation travail-vie personnelle, et ce, sans générer de coûts additionnels pour l'employeur tels que le paiement d'heures supplémentaires ou l'embauche de personnel additionnel.

Principes directeurs

- Le programme d'aménagements de temps de travail s'adresse aux personnes salariées à temps complet;
- La personne salariée peut se prévaloir du programme d'aménagement de temps de travail lorsqu'elle a complété trois (3) mois de travail à compter de sa date d'embauche et sous réserve d'une première évaluation de période d'essai satisfaisante;
- La personne salariée peut adhérer à une seule formule d'aménagement de temps de travail à la fois;
- La personne salariée peut changer de formule en cours d'année, toutefois :
 - Les heures accumulées doivent être écoulées avant de se prévaloir d'une nouvelle formule;
 - Les formules ne peuvent se chevaucher;
 - Les heures seront calculées au prorata en conséquence.
- Avant de se prévaloir d'une nouvelle formule d'aménagement de temps de travail, la personne salariée doit avoir épuisé les heures accumulées transférées selon les modalités prévues dans la formule A (accumulation de temps de travail);
- L'adhésion à l'une de ces formules est volontaire et nécessite une entente quant à ses modalités d'application. En cas de refus, le supérieur immédiat doit rendre une réponse écrite détaillée et proposer d'autres formules d'aménagement de temps de travail alternatives à la personne salariée. Dans l'éventualité où la personne salariée est en désaccord avec la raison du refus, ce point sera ajouté à l'ordre du jour du prochain CRT;
- Pour les demandes d'aménagement de temps de travail débutant au 1^{er} avril, les demandes doivent être soumises au supérieur immédiat durant la période du 1^{er} février au 1^{er} mars. La réponse devra être rendue par le supérieur immédiat quinze (15) jours avant la date de prise d'effet. Le supérieur immédiat procédera par ancienneté pour l'octroi des approbations, en appliquant une rotation annuelle parmi les membres de l'équipe afin de permettre l'accessibilité à tous;
- Pour les demandes en cours d'année, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat, au moins trente (30) jours avant la date souhaitée de prise d'effet de l'entente. La réponse devra être rendue par le supérieur immédiat quinze (15) jours avant la date de prise d'effet;
- Pour les demandes d'aménagement de temps de travail débutant à tout autre moment pendant l'année, le supérieur immédiat devra tenir compte des demandes déjà approuvées lors de l'octroi des approbations;

- Chaque demande d'adhésion doit être considérée en tenant compte des nécessités de la direction, des besoins opérationnels et des ententes d'aménagement de temps de travail déjà convenues;
- La mise en œuvre de ces formules implique la collaboration de toutes les personnes salariées afin de permettre le maintien du service malgré la prise de congés;
- La personne salariée s'engage par écrit à respecter l'entente qui est d'une durée déterminée;
- Chaque entente est d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois;
- Les dispositions de la convention collective concernant les heures supplémentaires s'appliquent, le cas échéant, lorsque la personne salariée visée par une entente sur l'accumulation des heures de travail, travaille un nombre d'heures supérieur à celui prévu à la clause 7-1.01 (Heures de travail) à la demande du supérieur immédiat.

FORMULE A

Accumulation des heures de travail

L'accumulation des heures de travail permet aux personnes salariées d'accumuler un maximum de quinze (15) journées de congé payé sur une période d'une année financière.

PRINCIPE DIRECTEUR

Le jour ou les jours de congé ne peuvent être anticipés sous réserve de l'article 5.

MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT

1. L'entente sur l'accumulation des heures de travail permet à la personne salariée d'augmenter de deux (2) heures maximum le nombre quotidien d'heures de travail jusqu'à concurrence de cent cinq (105) heures maximum afin de permettre l'accumulation de quinze (15) journées de congé payé par année financière. Dans le cas d'une entente de moins d'un an, le nombre maximum d'heures accumulées permis est établi au prorata de la durée de l'entente.
2. Les heures additionnelles accumulées ne peuvent être compensées par la diminution du temps alloué pour les pauses. De plus, les heures additionnelles doivent être effectuées entre 7 h 00 et 18 h 30 avec une période de repas d'un minimum de 30 minutes. Les heures additionnelles accumulées entre le 1^{er} avril et le 31 mars ne sont pas monnayables.
3. Les heures accumulées et compensées en temps peuvent être prises en jours ou en heures à un moment qui convient au supérieur immédiat et à la personne salariée, mais elles devront être prises au plus tard le 31 mars de chaque année.
4. Malgré le paragraphe trois (3), un maximum de trente-cinq (35) heures pourra être transféré à l'année financière suivante. Les heures ainsi transférées viendront toutefois réduire le maximum d'heures permis que la personne salariée pourra accumuler dans la nouvelle année financière.
5. Pour se prévaloir de l'accumulation des heures de travail, la personne salariée présente une demande écrite à son supérieur immédiat. Dans sa demande, la personne salariée doit exposer :
 - l'horaire de travail proposé;
 - la durée souhaitée de l'entente.
6. L'entente ne peut être modifiée en cours d'application, sauf d'un commun accord entre la personne salariée et le supérieur immédiat. Toutefois, le supérieur immédiat, pour des raisons exceptionnelles de nécessité du service, trois (3) jours à l'avance, peut exiger de la personne salariée bénéficiant de l'entente d'accumulation des heures de travail, de travailler la ou les journées du congé payé.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Malgré la présente entente, tous les congés prévus à la présente convention collective sont rémunérés.

FORMULE B

Semaine de travail comprimée

Formule d'aménagement du temps de travail permettant aux personnes salariées de comprimer la semaine normale de travail sur une période de quatre (4) jours ou de quatre jours et demi (4½) ou d'alterner entre une semaine de quatre (4) jours et une semaine de cinq (5) jours en augmentant la durée quotidienne des heures de travail.

MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT

1. L'entente sur la semaine de travail comprimée permet à la personne salariée d'effectuer la semaine de travail de trente-cinq (35) heures sur une période de quatre (4) ou quatre-et-demi (4 ½) jours ou d'alterner entre une semaine de quatre (4) jours et une semaine de cinq (5) jours en échange d'une journée ou demi-journée de congé hebdomadaire.
2. L'horaire de travail doit être compris entre 7 h 00 et 18 h 30.
3. Pour se prévaloir de la semaine de travail comprimée, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat. Dans sa demande, la personne salariée doit exposer :
 - l'horaire de travail proposé;
 - la durée souhaitée de l'entente;
 - la journée ou demi-journée de congé souhaitée.
4. Il est par ailleurs entendu que, lors de l'adhésion, la personne salariée doit choisir l'une des deux options suivantes, et ce, pour toute la durée de l'entente :
 - a) Travailler le jour du congé hebdomadaire convenu à l'entente quand un autre jour de la semaine est un jour férié. Selon cette option, la personne salariée adhérente substitue le congé hebdomadaire à un jour férié et répartit les heures de travail sur les quatre journées travaillées (4 x 7 heures).
 - b) Maintenir son congé hebdomadaire même si un autre jour de la semaine est un jour férié. Selon cette option, la personne salariée adhérente bénéficie d'un congé additionnel à son congé hebdomadaire, mais doit répartir les heures manquantes sur les autres journées restantes. Pour plus de précisions, une journée fériée compte pour 7 heures.

DURÉE DE L'ENTENTE

L'entente ne peut être modifiée en cours d'application, sauf d'un commun accord entre la personne salariée et le supérieur immédiat. Toutefois le supérieur immédiat, pour des raisons exceptionnelles de nécessité du service, peut exiger de la personne salariée bénéficiant de la semaine de travail comprimée, de travailler la ou les journées de congé initialement prévues à la suite d'un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Malgré la présente entente, tous les congés prévus à la présente convention collective sont rémunérés.

FORMULE C

Semaine de travail à temps réduit (28 h ou 32 h)

Tout aménagement comportant pour une personne salariée une réduction de la semaine normale de travail et du traitement correspondant pour une période prédéterminée.

MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT

1. L'entente sur la semaine de travail à temps réduit permet à une personne salariée de réduire sa semaine de travail et la rémunération afférente selon l'une des formules suivantes : vingt-huit (28) ou trente-deux (32) heures.
2. Pour se prévaloir de la semaine de travail à temps réduit, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat. Dans sa demande, la personne salariée doit exposer :
 - l'horaire de travail proposé (vingt-huit [28] ou trente-deux [32] heures);
 - la durée souhaitée de l'entente;
 - la journée ou demi-journée de congé souhaitée.
3. La personne salariée qui voudrait déplacer son congé hebdomadaire conviendra avec le supérieur immédiat du déplacement du congé. Dans ce cas, le congé est repris pendant ladite semaine ou la semaine suivante.
4. L'entente ne peut être modifiée en cours d'application, sauf d'un commun accord entre la personne salariée et le supérieur immédiat. Toutefois le supérieur immédiat, pour des raisons exceptionnelles de nécessité du service, peut exiger de la personne salariée bénéficiant de la semaine de travail à temps réduit, de travailler la journée de congé initialement prévue à la suite d'un préavis de cinq (5) jours ouvrables.
5. Les conditions de travail applicables sont celles de la personne salariée à temps réduit, tel que précisé à la clause 2-3.02 (Champ d'application).
6. Il est par ailleurs entendu qu'au moment de l'adhésion, la personne salariée doit choisir l'une des deux options suivantes, et ce, pour toute la durée de l'entente :
 - a) Travailler le jour du congé hebdomadaire convenu à l'entente quand un autre jour de la semaine est un jour férié. Selon cette option, la personne salariée adhérente substitue le congé hebdomadaire à un jour férié et reçoit une rémunération supérieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.
 - b) Maintenir son congé hebdomadaire même si un autre jour de la semaine est un jour férié. Selon cette option, la personne salariée adhérente bénéficie d'un congé additionnel à son congé hebdomadaire, mais reçoit une rémunération légèrement inférieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.
7. Les éléments suivants sont établis au prorata :
 - les primes;
 - les vacances annuelles;
 - les congés de maladie;
 - les congés fériés.

ANNEXE E ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Les taux et échelles de traitement sont ceux apparaissant aux pages suivantes.

RANG 10 Administrateur de systèmes et réseaux
 (35 heures) Analyste financier
 Chargé de projets – évaluation des programmes
 Chargé de projets – planification stratégique et développement
 Chargé de projets – recherche et analyse économique
 Délégué à l'accueil des projets

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	53 603 \$	55 104 \$	56 537 \$	57 950 \$	59 978 \$
2	55 490 \$	57 044 \$	58 527 \$	59 990 \$	62 090 \$
3	57 444 \$	59 052 \$	60 587 \$	62 102 \$	64 276 \$
4	59 465 \$	61 130 \$	62 719 \$	64 287 \$	66 537 \$
5	61 557 \$	63 281 \$	64 926 \$	66 549 \$	68 878 \$
6	63 725 \$	65 509 \$	67 212 \$	68 892 \$	71 303 \$
7	65 967 \$	67 814 \$	69 577 \$	71 316 \$	73 812 \$
8	68 288 \$	70 200 \$	72 025 \$	73 826 \$	76 410 \$
9	70 694 \$	72 673 \$	74 562 \$	76 426 \$	79 101 \$
10	73 181 \$	75 230 \$	77 186 \$	79 116 \$	81 885 \$
11	75 757 \$	77 878 \$	79 903 \$	81 901 \$	84 768 \$
12	78 423 \$	80 619 \$	82 715 \$	84 783 \$	87 750 \$
13	81 183 \$	83 456 \$	85 626 \$	87 767 \$	90 839 \$
14	84 041 \$	86 394 \$	88 640 \$	90 856 \$	94 036 \$
15	86 998 \$	89 434 \$	91 759 \$	94 053 \$	97 345 \$
16	90 061 \$	92 583 \$	94 990 \$	97 365 \$	100 773 \$
17	93 231 \$	95 841 \$	98 333 \$	100 791 \$	104 319 \$
18	97 476 \$*	100 205 \$	102 810 \$	105 380 \$	109 068 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 9 Agent de gestion financière
 (35 heures) Analyste – programmes
 Analyste en gestion documentaire intégrée et numérique
 Analyste soutien applicatif
 Chargé de projets – conception et actualisation de programmes
 Chargé de projets – prospective et veille stratégique
 Chargé de projets – recherche
 Chargé de projets – LMMECI
 Chargé de projets – patrimoine immobilier
 Chargé de projets au contenu
 Conseiller en communications
 Conseiller en gestion financière
 Conseiller en gestion immobilière
 Délégué à la promotion et à la diffusion
 Délégué aux affaires internationales
 Délégué aux relations d'affaires
 Programmeur – analyste
 Responsable de produits
 Responsable des affaires bancaires, placements et récupérations

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	52 398 \$	53 865 \$	55 265 \$	56 647 \$	58 630 \$
2	54 242 \$	55 761 \$	57 211 \$	58 641 \$	60 693 \$
3	56 151 \$	57 723 \$	59 224 \$	60 705 \$	62 830 \$
4	58 128 \$	59 756 \$	61 310 \$	62 843 \$	65 043 \$
5	60 174 \$	61 859 \$	63 467 \$	65 054 \$	67 331 \$
6	62 293 \$	64 037 \$	65 702 \$	67 345 \$	69 702 \$
7	64 485 \$	66 291 \$	68 015 \$	69 715 \$	72 155 \$
8	66 756 \$	68 625 \$	70 409 \$	72 169 \$	74 695 \$
9	69 105 \$	71 040 \$	72 887 \$	74 709 \$	77 324 \$
10	71 535 \$	73 538 \$	75 450 \$	77 336 \$	80 043 \$
11	74 055 \$	76 129 \$	78 108 \$	80 061 \$	82 863 \$
12	76 659 \$	78 805 \$	80 854 \$	82 875 \$	85 776 \$
13	79 358 \$	81 580 \$	83 701 \$	85 794 \$	88 797 \$
14	82 152 \$	84 452 \$	86 648 \$	88 814 \$	91 922 \$
15	85 043 \$	87 424 \$	89 697 \$	91 939 \$	95 157 \$
16	88 037 \$	90 502 \$	92 855 \$	95 176 \$	98 507 \$
17	91 136 \$	93 688 \$	96 124 \$	98 527 \$	101 975 \$
18	95 287 \$*	97 955 \$	100 502 \$	103 015 \$	106 621 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 8 Analyste – soutien informatique, sécurité et automatisation
 (35 heures) Chargé administratif
 Chargé de projets – amélioration continue
 Délégué à la certification
 Délégué à la certification – services de production

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	51 220 \$	52 654 \$	54 023 \$	55 374 \$	57 312 \$
2	53 023 \$	54 508 \$	55 925 \$	57 323 \$	59 329 \$
3	54 889 \$	56 426 \$	57 893 \$	59 340 \$	61 417 \$
4	56 820 \$	58 411 \$	59 930 \$	61 428 \$	63 578 \$
5	58 822 \$	60 469 \$	62 041 \$	63 592 \$	65 818 \$
6	60 891 \$	62 596 \$	64 223 \$	65 829 \$	68 133 \$
7	63 035 \$	64 800 \$	66 485 \$	68 147 \$	70 532 \$
8	65 253 \$	67 080 \$	68 824 \$	70 545 \$	73 014 \$
9	67 550 \$	69 441 \$	71 246 \$	73 027 \$	75 583 \$
10	69 928 \$	71 886 \$	73 755 \$	75 599 \$	78 245 \$
11	72 390 \$	74 417 \$	76 352 \$	78 261 \$	81 000 \$
12	74 936 \$	77 034 \$	79 037 \$	81 013 \$	83 848 \$
13	77 574 \$	79 746 \$	81 819 \$	83 864 \$	86 799 \$
14	80 305 \$	82 554 \$	84 700 \$	86 818 \$	89 857 \$
15	83 132 \$	85 460 \$	87 682 \$	89 874 \$	93 020 \$
16	86 057 \$	88 467 \$	90 767 \$	93 036 \$	96 292 \$
17	89 087 \$	91 581 \$	93 962 \$	96 311 \$	99 682 \$
18	93 144 \$*	95 752 \$	98 242 \$	100 698 \$	104 222 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 7 Coordonnateur en communication
 (35 heures) Coordonnateur en communication et image de marque
 Technicien en informatique

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	50 791 \$	52 213 \$	53 571 \$	54 910 \$	56 832 \$
2	52 526 \$	53 997 \$	55 401 \$	56 786 \$	58 774 \$
3	54 318 \$	55 839 \$	57 291 \$	58 723 \$	60 778 \$
4	56 172 \$	57 745 \$	59 246 \$	60 727 \$	62 852 \$
5	58 088 \$	59 714 \$	61 267 \$	62 799 \$	64 997 \$
6	60 069 \$	61 751 \$	63 357 \$	64 941 \$	67 214 \$
7	62 120 \$	63 859 \$	65 519 \$	67 157 \$	69 507 \$
8	64 239 \$	66 038 \$	67 755 \$	69 449 \$	71 880 \$
9	66 432 \$	68 292 \$	70 068 \$	71 820 \$	74 334 \$
10	68 700 \$	70 624 \$	72 460 \$	74 272 \$	76 872 \$
11	71 042 \$	73 031 \$	74 930 \$	76 803 \$	79 491 \$
12	74 202 \$*	76 280 \$	78 263 \$	80 220 \$	83 028 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 6 Technicien en administration – comptabilité – financement et mesures fiscales
 (35 heures) Technicien en administration – financement
 Technicien en administration – soutien administratif

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	47 469 \$	48 798 \$	50 067 \$	51 319 \$	53 115 \$
2	49 089 \$	50 463 \$	51 775 \$	53 069 \$	54 926 \$
3	50 764 \$	52 185 \$	53 542 \$	54 881 \$	56 802 \$
4	52 495 \$	53 965 \$	55 368 \$	56 752 \$	58 738 \$
5	54 288 \$	55 808 \$	57 259 \$	58 690 \$	60 744 \$
6	56 140 \$	57 712 \$	59 213 \$	60 693 \$	62 817 \$
7	58 056 \$	59 682 \$	61 234 \$	62 765 \$	64 962 \$
8	60 038 \$	61 719 \$	63 324 \$	64 907 \$	67 179 \$
9	62 085 \$	63 823 \$	65 482 \$	67 119 \$	69 468 \$
10	64 205 \$	66 003 \$	67 719 \$	69 412 \$	71 841 \$
11	66 396 \$	68 255 \$	70 030 \$	71 781 \$	74 293 \$
12	69 349 \$*	71 291 \$	73 145 \$	74 974 \$	77 598 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 5 Coordonnateur aux activités et événements
 (35 heures) Coordonnateur des affaires internationales
 Technicien en administration – affaires internationales
 Technicien en administration – audiovisuel
 Technicien en administration – communications et développement stratégique
 Technicien en administration – comptabilité
 Technicien en administration – LMMECI
 Technicien en administration – multisecteurs et services de production
 Technicien en administration – opérations et relations d'affaires
 Technicien en administration – patrimoine immobilier
 Technicien en informatique – niveau 2

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	44 364 \$	45 606 \$	46 792 \$	47 962 \$	49 641 \$
2	45 878 \$	47 163 \$	48 389 \$	49 599 \$	51 335 \$
3	47 443 \$	48 771 \$	50 039 \$	51 290 \$	53 085 \$
4	49 062 \$	50 436 \$	51 747 \$	53 041 \$	54 897 \$
5	50 736 \$	52 157 \$	53 513 \$	54 851 \$	56 771 \$
6	52 469 \$	53 938 \$	55 340 \$	56 724 \$	58 709 \$
7	54 258 \$	55 777 \$	57 227 \$	58 658 \$	60 711 \$
8	56 110 \$	57 681 \$	59 181 \$	60 661 \$	62 784 \$
9	58 023 \$	59 648 \$	61 199 \$	62 729 \$	64 925 \$
10	60 004 \$	61 684 \$	63 288 \$	64 870 \$	67 140 \$
11	62 051 \$	63 788 \$	65 446 \$	67 082 \$	69 430 \$
12	64 812 \$*	66 627 \$	68 359 \$	70 068 \$	72 520 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 4

(35 heures)

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	41 461 \$	42 622 \$	43 730 \$	44 823 \$	46 392 \$
2	42 875 \$	44 076 \$	45 222 \$	46 353 \$	47 975 \$
3	44 339 \$	45 580 \$	46 765 \$	47 934 \$	49 612 \$
4	45 851 \$	47 135 \$	48 361 \$	49 570 \$	51 305 \$
5	47 417 \$	48 745 \$	50 012 \$	51 262 \$	53 056 \$
6	49 035 \$	50 408 \$	51 719 \$	53 012 \$	54 867 \$
7	50 709 \$	52 129 \$	53 484 \$	54 821 \$	56 740 \$
8	52 438 \$	53 906 \$	55 308 \$	56 691 \$	58 675 \$
9	54 227 \$	55 745 \$	57 194 \$	58 624 \$	60 676 \$
10	56 079 \$	57 649 \$	59 148 \$	60 627 \$	62 749 \$
11	57 994 \$	59 618 \$	61 168 \$	62 697 \$	64 891 \$
12	60 570 \$*	62 266 \$	63 885 \$	65 482 \$	67 774 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 3
(35 heures)

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	39 989 \$	41 109 \$	42 178 \$	43 232 \$	44 745 \$
2	41 309 \$	42 466 \$	43 570 \$	44 659 \$	46 222 \$
3	42 676 \$	43 871 \$	45 012 \$	46 137 \$	47 752 \$
4	44 088 \$	45 322 \$	46 500 \$	47 663 \$	49 331 \$
5	45 544 \$	46 819 \$	48 036 \$	49 237 \$	50 960 \$
6	47 520 \$*	48 851 \$	50 121 \$	51 374 \$	53 172 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 2
(35 heures)

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	38 606 \$	39 687 \$	40 719 \$	41 737 \$	43 198 \$
2	39 884 \$	41 001 \$	42 067 \$	43 119 \$	44 628 \$
3	41 202 \$	42 356 \$	43 457 \$	44 543 \$	46 102 \$
4	42 564 \$	43 756 \$	44 894 \$	46 016 \$	47 627 \$
5	44 410 \$*	45 653 \$	46 840 \$	48 011 \$	49 691 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

RANG 1
(35 heures)

Échelon	Taux annuels				
	Au 2023-04-01	Au 2024-04-01	Au 2025-04-01	Au 2026-04-01	Au 2027-04-01
1	37 276 \$	38 320 \$	39 316 \$	40 299 \$	41 709 \$
2	38 507 \$	39 585 \$	40 614 \$	41 629 \$	43 086 \$
3	39 779 \$	40 893 \$	41 956 \$	43 005 \$	44 510 \$
4	41 505 \$*	42 667 \$	43 776 \$	44 870 \$	46 440 \$

* Le taux de traitement du 18^e échelon correspond à un pourcentage de cent un pour cent (101 %), effectif le 2 avril 2023, tel que stipulé à l'article 6-7.02.

ANNEXE F DIRECTIVE CONCERNANT LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DE COMPLEXITÉ DES EMPLOIS PROFESSIONNELS ET LA GESTION DES EMPLOIS DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE

1- OBJECTIFS

Définir les modalités et les critères de l'évaluation de la complexité des emplois professionnels de la SODEC ainsi que les règles qui gouvernent la gestion des emplois professionnels de complexité supérieure.

2- CHAMP D'APPLICATION

La présente politique concerne uniquement les emplois syndiqués de la catégorie du personnel professionnel.

3 - DÉFINITIONS

Structure des emplois

Les emplois professionnels visés sont regroupés, selon la nature et leur finalité, en différentes classes d'emplois.

Niveaux de complexité

Les niveaux de complexité sont au nombre de trois : le niveau de complexité « standard » et deux niveaux de complexité supérieure, soit les niveaux « expert » et « émérite ».

4 - MÉTHODE D'ÉVALUATION DU NIVEAU DE COMPLEXITÉ

L'évaluation du niveau de complexité d'un emploi est faite selon une approche systémique des emplois qui implique la prise en compte du contexte organisationnel.

L'évaluation des tâches et des particularités de l'emploi se fait au moyen de la méthode d'appariement, c'est-à-dire par l'association des tâches et des particularités de l'emploi avec les critères de complexité.

Ainsi :

- Un emploi de complexité « standard » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de cinquante pour cent (50 %) du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « standard ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « standard » sont décrits à l'annexe I;
- Un emploi de complexité « expert » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de cinquante pour cent (50 %) du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « expert ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « expert » sont décrits à l'annexe II;
- Un emploi de complexité « émérite » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de cinquante pour cent (50 %) du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « émérite ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « émérite » sont décrits à l'annexe III.

Le niveau de complexité des particularités de l'emploi doit correspondre au niveau de complexité des tâches. Les particularités de l'emploi concernent l'autonomie, la responsabilité à l'égard des résultats, les communications ainsi que la créativité, le jugement, le raisonnement ainsi que les connaissances.

5 – MODALITÉS

- A) Un emploi de complexité supérieure doit avoir une durée minimale d'un (1) an.

Nomination

- B) L'employeur procède par affichage pour combler un emploi de complexité supérieure vacant, tel que prévu à l'article 5-1.00 de la convention collective.
- C) Pour occuper un emploi de complexité « expert », le professionnel doit posséder au moins cinq (5) années d'expérience pertinente de niveau professionnel y compris six mois pendant lesquels il a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « expert » telles que définies à l'annexe II.
- D) Pour occuper un emploi de complexité « émérite », le professionnel doit posséder au moins huit (8) années d'expérience pertinente de niveau professionnel y compris une année pendant laquelle il a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « émérite » telles que définies à l'annexe III.
- E) À compter de la date de sa nomination à un emploi de complexité supérieure, le professionnel reçoit la prime correspondant à l'emploi de complexité « expert » ou « émérite », tel que prévu à la clause 6-7.07 de la convention collective.

Fin de l'affectation

- F) L'employeur peut, à sa discrétion et en tout temps, après la période d'un (1) an prévu au paragraphe A), cesser de reconnaître un emploi comme étant de complexité supérieure ou mettre fin à l'affectation d'un professionnel dans un emploi de complexité supérieure.

Lorsqu'un emploi cesse d'être reconnu comme étant un emploi de complexité expert, la direction des ressources humaines émet un avis écrit au professionnel de trente (30) jours avant que cette décision ne devienne effective et que la prime ne prenne fin.

De plus, l'affectation du professionnel à un emploi de complexité supérieure prend fin à la date d'effet de son affectation, de sa réorientation professionnelle, de sa rétrogradation, de sa promotion, de sa cessation d'emploi ou de sa retraite. La désignation du professionnel à un emploi de complexité supérieure qui bénéficie d'une préretraite prend fin à la date d'effet où sa semaine de travail est réduite à moins de quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet.

- G) La personne salariée qui a été affectée à un emploi de complexité supérieure pendant au moins douze (12) mois consécutifs a droit, durant une période de protection, à un montant forfaitaire équivalant à dix pour cent (10 %), dans le cas d'un emploi de complexité expert », ou à quinze (15 %), dans le cas d'un emploi de complexité « émérite », de son taux de traitement. Cette période de protection a une durée de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date à laquelle elle n'est plus désignée à un emploi de complexité supérieure.

Dans le cas où la personne salariée a été désignée dans un emploi de complexité supérieure pendant au moins trois années consécutives, la période de protection prévue au premier alinéa est portée à cent quatre-vingt (180) jours.

Le montant forfaitaire prévu au présent article est calculé sur une base quotidienne et versé à chaque période de paie. Le versement est cependant suspendu pendant un congé ou une absence sans traitement, sans indemnité ou sans prestation.

Dans le cas où la personne salariée a été désignée à des emplois de complexité supérieure de niveaux différents, le pourcentage du montant forfaitaire à verser est déterminé en fonction du niveau de complexité de l'emploi auquel la personne salariée a été désignée pendant la majorité du temps au cours de cette période.

Pendant la période de protection prévue au présent alinéa, la somme du montant forfaitaire et du traitement ou du taux de traitement reçu ne peut excéder le traitement ou le taux de traitement de l'emploi de complexité supérieure ayant donné droit à cette protection.

Le versement du montant forfaitaire cesse de façon définitive lors d'une promotion ou d'une cessation d'emploi.

Remplacement temporaire

- H) Un professionnel peut être appelé par l'employeur à exercer par désignation, tel que prévu à la clause 5-1.13 de la convention collective, à titre provisoire pour une durée de quatre (4) mois et moins, les tâches d'un emploi de complexité « expert » ou « émérite ». L'employeur doit également afficher un remplacement temporaire d'une durée de plus de quatre (4) mois à un emploi de complexité « expert » ou « émérite » tel que prévu à la clause 5-1.10 de la convention collective.

Le cas échéant, il reçoit une prime s'il exerce les tâches d'un emploi d'un niveau de complexité supérieur à l'emploi qu'il occupe habituellement, et ce, pendant une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.

Cette prime est de cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement. Elle est calculée sur une base quotidienne et versée à chaque période de paie.

Demande d'évaluation de la part du professionnel

- I) Le professionnel qui croit occuper un emploi de complexité « expert », de complexité « émérite » ou dont l'emploi a cessé d'être reconnu comme tel, peut demander par écrit à la direction des ressources humaines, une évaluation ou une réévaluation de son emploi. Un accusé-réception est remis accompagné du descriptif d'emploi et du questionnaire d'analyse et d'évaluation des emplois de complexité supérieure.

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'accusé-réception, le professionnel doit compléter le questionnaire et le remettre à la direction des ressources humaines.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception de la demande, la direction des ressources humaines donne sa réponse par écrit au professionnel.

En cas de la reconnaissance par l'employeur d'un niveau de complexité supérieur, les primes applicables seront versées de manière rétroactive à la date de la demande de la personne salariée.

ANNEXE I

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DE COMPLEXITÉ « STANDARD »

Section I – Les tâches de l'emploi professionnel de complexité « standard »

Les tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel « standard » concernent la recherche, l'analyse, le conseil, la coordination et la réalisation d'activités portant sur des politiques, des programmes, des directives, des systèmes, des ententes, des lois, des règlements ou d'autres objets de même envergure. Dans le cadre de la réalisation d'un mandat dans un champ d'activité professionnel, un emploi de complexité standard peut se distinguer par :

- 1° la recherche qui implique, notamment, le développement de connaissances, de procédés ou d'objets nouveaux, l'identification de besoins ou de problématiques;
- 2° l'analyse critique visant à déterminer le bien-fondé des objets à l'étude, interpréter des faits ou des textes et, le cas échéant, proposer des modifications;
- 3° le conseil afin de transmettre une connaissance spécialisée par l'intermédiaire d'avis, de rapports ou de recommandations, lesquels serviront à la prise de décision du gestionnaire;
- 4° la réalisation ou la coordination des activités concernant la conception, le développement ou la mise en œuvre de mandats.

Section II - Particularités de l'emploi professionnel de complexité « standard »

Sous-section I – Autonomie

L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :

- 1° la planification et l'organisation du travail : le supérieur immédiat fixe les résultats à atteindre, le contenu, les étapes et l'échéancier de travail des mandats à réaliser;
- 2° la réalisation des mandats : une autonomie sur le plan professionnel est requise pour la réalisation des mandats d'envergure courante. Cependant, pour la personne salariée professionnelle qui a peu d'expérience, l'accompagnement et la supervision sont disponibles tout au long de la réalisation de ces derniers;
- 3° le contrôle : le supérieur immédiat vérifie l'atteinte des résultats en cours de réalisation des mandats ou lorsque certaines étapes ont été franchies.

Sous-section II – Responsabilités à l'égard des résultats

L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :

- 1° la portée des mandats : les mandats réalisés contribuent de façon significative à l'atteinte des objectifs de l'unité administrative dans un champ d'activité professionnel;
- 2° le degré de responsabilité requis : sous la supervision du supérieur immédiat, être responsable d'un mandat d'envergure courante ou participer à un mandat de complexité supérieure;

3° les conséquences des erreurs : les erreurs peuvent avoir des conséquences significatives sur la réalisation des objectifs de la direction ou de la direction générale dans un champ d'activité professionnel et peuvent avoir également des répercussions significatives en matière de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

Sous-section III – Communications

L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :

1° la nature et la finalité :

- a) échanger, discuter et rechercher des informations auprès des interlocuteurs internes et externes afin d'assurer la pleine réalisation des mandats confiés;
- b) expliquer, guider et conseiller les interlocuteurs internes et externes notamment par la production d'avis, de rapports ou de recommandations, afin de soutenir les activités courantes de la direction ou de la direction générale;

2° la difficulté : échanger en vue de résoudre des problèmes courants portant sur l'élaboration, l'implantation, la mise en œuvre, l'application ou l'évaluation de politiques, de programmes, de directives, de lois ou de règlements.

Sous-section IV – Créativité, jugement et raisonnement

L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :

1° la créativité : les tâches sont habituellement encadrées par des lois, des règlements, des directives, des programmes, des pratiques et des précédents diversifiés, lesquels peuvent nécessiter des interprétations ou des modifications afin de traiter des cas particuliers;

2° le jugement et le raisonnement : les tâches et les situations requièrent d'effectuer une analyse critique dans l'évaluation d'une grande quantité d'information afin de résoudre des problèmes courants.

Sous-section V – Connaissance

L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par la nécessité de posséder des connaissances concernant :

1° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou à plusieurs disciplines ou champs d'activité professionnels;

2° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents, ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.

ANNEXE II

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DE COMPLEXITÉ « EXPERT »

Section I – Les tâches de l'emploi professionnel de complexité « expert »

La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel de complexité « expert » peut se distinguer par les éléments suivants :

- 1° le conseil stratégique, c'est-à-dire que les tâches réalisées influencent les décisions importantes des gestionnaires et ont des incidences majeures pour la SODEC dans un champ d'activité professionnel;
- 2° l'expertise de pointe, c'est-à-dire que des connaissances étendues et très approfondies sont nécessaires afin de résoudre les problèmes complexes d'un champ d'activité professionnel;
- 3° la réalisation ou la coordination de mandats complexes pour lesquels, généralement, il y a peu de précédents et qui ont des incidences importantes sur la réalisation des objectifs de la SODEC dans un champ d'activité professionnel;
- 4° le rôle de chef d'équipe lorsque celle-ci est composée d'au moins quatre (4) professionnels et que les tâches comprennent l'ensemble des activités suivantes :

- a) évaluer les demandes soumises et juger du traitement à leur donner;
- b) répartir le travail entre les membres de son équipe et en vérifier l'exécution;
- c) fournir l'expertise aux membres de son équipe en les conseillant sur la réalisation de leurs travaux et en les orientant vers des avenues susceptibles de faire progresser ces derniers;
- d) s'assurer de la formation continue des membres de son équipe;
- e) à la demande de l'évaluateur, donner son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe.

Section II - Particularités de l'emploi professionnel de complexité « expert »

Sous-section I – Autonomie

L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :

- 1° la planification et l'organisation du travail : le supérieur immédiat fixe les objectifs à atteindre au regard des mandats complexes;
- 2° la réalisation des mandats : une entière autonomie sur le plan professionnel est requise pour la réalisation des mandats complexes de la SODEC;
- 3° le contrôle : le supérieur immédiat vérifie l'atteinte des résultats à la fin des principales étapes au regard des objectifs du ministère ou de l'organisme.

Sous-section II – Responsabilités à l'égard des résultats

L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :

- 1° la portée des mandats : les mandats réalisés sont complexes et ont une incidence importante sur l'atteinte des objectifs de la SODEC dans un champ d'activité professionnel;

2° le degré de responsabilité requis : sous la supervision du supérieur immédiat, être responsable de mandats complexes du champ d'activité professionnel;

3° les conséquences des erreurs : les erreurs peuvent entraîner des conséquences importantes sur la réalisation des objectifs de la SODEC dans un champ d'activité professionnel et peuvent avoir également des répercussions importantes en matière de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

Sous-section III – Communications

L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :

1° la nature et la finalité :

- a) influencer, concilier des points de vue divergents ou, encore, négocier à l'intérieur des limites d'un mandat confié par les autorités et portant sur des activités stratégiques de la SODEC, afin d'en arriver à une entente;
- b) assumer le rôle de leader dans une équipe composée de professionnels afin de renforcer la cohésion de celle-ci, de dégager une compréhension commune des mandats confiés par la SODEC et soutenir les membres de l'équipe dans la réalisation de leurs mandats.

2° la difficulté : coordonner des projets, des programmes, des dossiers complexes, des comités stratégiques où il y a présence d'intérêts divergents ou dans un contexte particulièrement difficile.

Sous-section IV – Créativité, jugement et raisonnement

L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :

1° la créativité : les tâches nécessitent une imagination créatrice pour les cas où il existe peu ou pas de précédent et qui requièrent des adaptations majeures ou des nouvelles solutions aux problèmes complexes du champ d'activité professionnel;

2° le jugement et le raisonnement : le traitement des cas les plus complexes est caractérisé par la prise en compte de nombreuses variables ambiguës ou difficiles à cerner.

Sous-section V – Connaissances

L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par la nécessité de posséder des connaissances étendues et très approfondies concernant :

1° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou plusieurs disciplines ou champs d'activité professionnels;

2° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents, ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.

ANNEXE III

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DE COMPLEXITÉ « ÉMÉRITE »

Section I – Les tâches de l'emploi professionnel de complexité « émérite »

La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel de complexité « émérite » peut se distinguer par :

1° le pouvoir d'autorité fonctionnelle, c'est-à-dire :

- a) guider l'action ou la réflexion dans un champ d'activité professionnel et conseiller les dirigeants sur la position du gouvernement en cette matière;
- b) exercer des responsabilités qui sont du plus haut niveau dans un champ d'activité professionnel;

2° la réalisation ou la coordination de mandats de grande envergure, soit des responsabilités professionnelles du plus haut niveau et qui ont des répercussions sur l'orientation gouvernementale dans un champ d'activité professionnel;

3° le rôle de chef d'équipe émérite lorsque l'équipe est composée d'au moins quatre (4) professionnels, dont deux sont désignés à des emplois de complexité « expert », et que les tâches comprennent l'ensemble des activités suivantes :

- a) évaluer les demandes soumises et juger du traitement à leur donner;
- b) répartir le travail entre les membres de son équipe et en vérifier l'exécution;
- c) fournir l'expertise aux membres de son équipe en les conseillant sur la réalisation de leurs travaux et en les orientant vers des avenues susceptibles de faire progresser ces derniers;
- d) s'assurer de la formation continue des membres de son équipe;
- e) à la demande de l'évaluateur, donner son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe.

Section II – Particularités de l'emploi professionnel de niveau « émérite »

Sous-section I – Autonomie

L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :

1° la planification et l'organisation du travail : participer à la détermination des mandats de grande envergure et à la définition des résultats à atteindre;

2° la réalisation des mandats : agir, à titre de référence gouvernementale, dans un champ d'activité professionnel;

3° le contrôle : le supérieur immédiat vérifie l'atteinte des résultats au regard des objectifs gouvernementaux dans un champ d'activité professionnel.

Sous-section II – Responsabilités à l'égard des résultats

L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :

1° la portée des mandats : les mandats réalisés sont de grande envergure et ont des répercussions importantes sur l'atteinte des objectifs du gouvernement dans un champ d'activité professionnel;

2° le degré de responsabilité requis : sous la supervision du supérieur immédiat, être responsable de mandats de grande envergure;

3° les conséquences des erreurs : les erreurs peuvent compromettre l'atteinte des objectifs du gouvernement dans un champ d'activité professionnel et peuvent entraîner des conséquences déterminantes en matière de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

Sous-section III – Communications

L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :

1° la nature et la finalité : exercer une influence déterminante au regard des objectifs du gouvernement dans un champ d'activité professionnel. Représenter le ministère ou l'organisme auprès de comités d'importance et traitant des sujets de grande envergure;

2° la difficulté : les échanges nécessitent une grande crédibilité auprès des décideurs pour les convaincre d'accepter des recommandations relatives à des projets, des programmes ou des ententes de grande envergure, étant donné leurs répercussions et l'importance des enjeux en cause.

Sous-section IV – Créativité, jugement et raisonnement

L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :

1° la créativité : les tâches nécessitent d'innover en vue de l'élaboration de théories, de pratiques, d'approches, de concepts nouveaux ou de découvertes qui préparent de grandes réformes;

2° le jugement et le raisonnement : les tâches exigent l'analyse du contexte, la détermination des enjeux, l'anticipation des orientations à long terme, l'estimation des répercussions des politiques, programmes ou projets de grande envergure ainsi que la proposition de mesures correctrices à apporter, le cas échéant.

Sous-section V – Connaissances

L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par la nécessité de posséder des connaissances les plus poussées concernant :

1° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou plusieurs disciplines ou champs d'activité professionnels;

ou

2° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents, ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.

ANNEXE G TÉLÉTRAVAIL

PRÉAMBULE

La Société reconnaît les avantages qu'offre un régime de travail souple tel que le télétravail et s'engage à poursuivre le développement du programme de télétravail lorsque réalisable sur le plan opérationnel, et ce, d'une manière juste, équitable et transparente.

Au-delà des dispositions contenues dans la présente annexe, la Société s'attend à ce que la conduite de chaque participant soit dictée par des règles usuelles d'éthique et de déontologie.

OBJECTIF

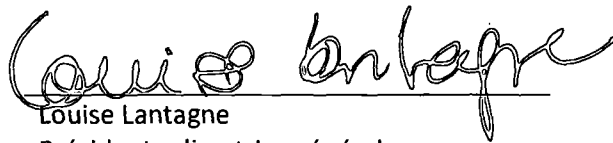
Le télétravail a pour objectif de permettre aux personnes salariées de travailler à l'extérieur du lieu de travail habituel tout en maintenant leur niveau d'efficacité pour l'atteinte des objectifs de la Société. Il vise aussi l'amélioration de la qualité de vie des personnes salariées en favorisant une conciliation travail-vie personnelle.

PRINCIPES DIRECTEURS

- L'adhésion au télétravail nécessite une entente quant à ses modalités d'application. En cas de refus, le supérieur immédiat doit rendre une réponse écrite détaillée, avec le syndicat en copie;
- Les demandes de télétravail peuvent être déposées en tout temps. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision dans un délai raisonnable.


EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 30^e jour du mois de janvier 2025.

**LA SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES
ENTREPRISES CULTURELLES (SODEC)**

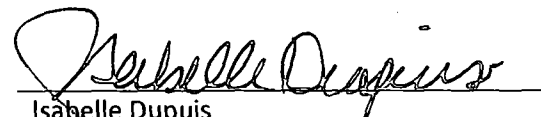

Louise Lantagne
Présidente-directrice générale

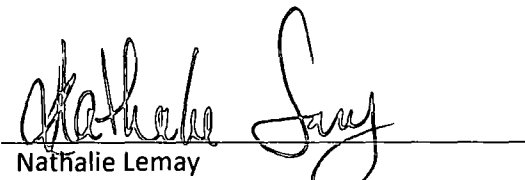

Isabelle Turcotte
Directrice générale, Administration,
opérations et mesures fiscales

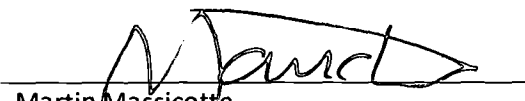

Francine Charette
Directrice, Ressources humaines



Emmanuelle Morin
Conseillère, Ressources humaines

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, Section locale 3858**


Isabelle Dupuis
Présidente et membre du comité de
négociation


Nathalie Lemay
Conseillère syndicale et porte-parole


Martin Massicotte
Membre du comité de négociation


Alain Rondeau
Membre du comité de négociation