

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5080

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4236

EMPLOYEUR LE SÉMINAIRE DE QUÉBEC 1, RUE DES REMPARTS QUÉBEC QC G1R 4R7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC, SECTION LOCALE 3026 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS BEAUVAIS TRUCHON AVOCATS 801, GRANDE ALLÉE OUEST, BUREAU 200 QUÉBEC QC G1S 4Z4		
Date signature : 2025-06-19 Date dépôt : 2025-10-23	Nombre de salariés visés : 21	Date début : 2025-07-01 Date d'expiration : 2030-06-30

Remarque :

Convention collective assermentée sur lettre de présentation par Fany Chevarie Santerre - 235470.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-10-30
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

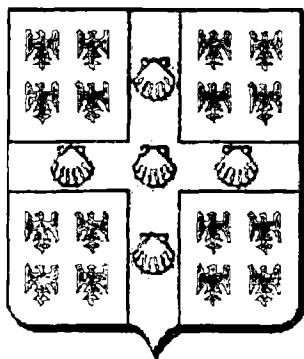
Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

160

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE SÉMINAIRE DE QUÉBEC



ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3026, DU SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique 

Du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2030

TABLES DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
ARTICLE 3 DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 4 RÉGIMES SYNDICAL	7
ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 6 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	9
ARTICLE 7 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	11
ARTICLE 7A TRAVAUX À CONTRAT	11
ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS	12
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL	17
ARTICLE 11 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	18
ARTICLE 12 SALAIRES.....	21
ARTICLE 13 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	23
ARTICLE 14 DROITS ACQUIS	24
ARTICLE 15 CONGÉS SPÉCIAUX.....	24
ARTICLE 16 DROITS PARENTAUX	27
ARTICLE 17 VACANCES.....	47
ARTICLE 18 CONGÉ DE MALADIE.....	49
ARTICLE 19 ASSURANCE-GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE	50
ARTICLE 20 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	53
ARTICLE 21 ALLOCATIONS DE DÉPENSES	54
ARTICLE 22 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX	54
ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES	54
ARTICLE 24 CARTE DE POINÇON.....	55
ARTICLE 25 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	55
ARTICLE 26 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	56
ARTICLE 27 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT	56
ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE « A » TAUX DE SALAIRE ET PRIMES	58
ANNEXE « B » LISTES D'ANCIENNETÉ ET FONCTION	59
ANNEXE « C » PLAN DE CLASSIFICATION	61
ANNEXE « D » INDEMNITÉ MISE À PIED.....	71
ANNEXE « E » JURIDICTION	72
ENTENTE - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	73
ENTENTE - RÉGIME D'HORAIRE À TEMPS PARTIEL EN FIN DE CARRIÈRE.....	78

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est :

- a) de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat ;
- b) de favoriser les conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des employés ;
- c) d'établir les conditions de travail des employés régis par la présente convention ;
- d) de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, local 3026, comme agent négociateur exclusif et le représentant des employés compris dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation syndicale émis par le Commissaire général du Travail, en faveur du Syndicat, le 27 février 1980 et apparaissant à l'annexe « E ».

2.02 Le personnel du Séminaire qui ne fait pas partie de l'unité de négociation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation :

- sauf le travail accompli actuellement et/ou à l'occasion par les religieux et les religieuses ;
- sauf le travail effectué pour des fins de formation des employés ;
- sauf pour le travail effectué par les étudiants travaillant de façon occasionnelle ou à temps partiel ;
- sauf dans le cas d'urgence.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

3.01 Les mots ou expressions suivants, tels qu'utilisés dans la convention, ont la signification suivante :

- a) **ancienneté**: est constituée par les années, les mois et les jours pendant lesquels un employé travaille pour l'Employeur dans une fonction régie par la convention ;
- b) **conjoint**: pour les seules fins des articles 15, 16, et 19, conjoint signifie:

La personne qui est mariée légalement à la personne salariée et qui cohabite avec elle de façon permanente ou la personne, de sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec la personne salariée et qui est publiquement présentée comme son conjoint ou sa conjointe depuis au moins un an ou qui vit maritalement avec la personne salariée présentée publiquement comme son conjoint ou sa conjointe et dont un enfant est issu de leur union.

- c) **service** : Pour les fins d'application de la présente convention, les services de l'Employeur sont :

L'atelier et le ménage.

- d) **employé** : les salariés compris dans l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01;

- e) **employé en période de probation** : un employé occupant un poste régulier et qui n'a pas effectué soixante cinq (65) jours effectivement travaillés pour l'Employeur dans une période de douze (12) mois consécutifs;

- f) **employé régulier à temps complet** : un employé occupant un poste régulier à temps complet et qui a complété sa période de probation. Cet employé bénéficie de tous les avantages et bénéfices de la convention collective.

- g) **employé régulier à temps partiel** : un employé occupant un poste régulier avec un horaire comportant moins d'heures régulières de travail que le nombre prévu pour sa fonction et qui a complété sa période de probation.

Cet employé bénéficie de tous les avantages et bénéfices de la convention collective au prorata des heures travaillées sauf pour la contribution de l'Employeur à l'article 19.01.

À moins d'entente entre les parties, l'Employeur ne peut créer un horaire à temps partiel de plus de vingt-six (26) heures, sauf dans le cas d'affectation temporaire.

Dans ce dernier cas, l'employé conserve quand même son statut d'employé régulier à temps partiel.

- h) **employé temporaire** : l'employé embauché pour remplacer un employé absent dans les cas prévus au paragraphe 3 de l'article 9.06 (a), également tout employé embauché pour des travaux non permanents pour une période effectivement travaillée n'excédant pas un total de six (6) mois dans une période de douze (12) mois à moins d'entente écrite entre les parties.

Les seules dispositions de la convention collective dont bénéficie un employé temporaire sont les suivantes :

1. À son embauchage, il reçoit le taux de salaire prévu pour la fonction;

2. Il a droit à la rémunération du travail supplémentaire ainsi qu'aux primes le cas échéant;
3. Il a droit aux jours chômés et payés pour sa journée régulière à la condition qu'il ait travaillé de façon continue durant les dix (10) jours précédant un tel congé et le lendemain.

Si non applicable, il a droit aux fêtes chômées et payées prévues à l'article 13 à la condition qu'il soit au service de l'Employeur au moment du jour chômé. Il reçoit alors une rémunération égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

4. Il a droit aux périodes de vacances prévues à l'article 17.01 et calculées suivant le cas en terme de pourcentage sur les gains bruts réalisés durant l'année de référence précédente (une semaine = deux pour cent (2%).

S'il n'a pas complété sa période de probation, la *Loi sur les normes du travail* s'applique.

5. Lorsque l'Employeur décide de combler un poste nouveau ou vacant, il considère prioritairement la candidature d'un employé temporaire sur toute candidature extérieure en autant qu'il ait posé sa candidature, qu'il ait complété sa période de probation prévue au paragraphe 6 et qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche;
6. L'employé temporaire acquiert de la durée de service reconnue par l'Employeur après avoir complété sa période de probation d'une durée de cent vingt (120) jours effectivement travaillés à titre d'employé temporaire. Par la suite, sa durée de service est calculée au prorata des heures et des jours effectivement travaillés à titre d'employé temporaire incluant le cas échéant les jours fériés, les jours de vacances pour lesquels il est rémunéré ainsi que l'absence durant les congés de maternité, paternité ou d'adoption. La durée de service de l'employé temporaire ne s'applique que parmi les employés temporaires. L'employé temporaire perd sa durée de service et son emploi à la suite d'une interruption de travail de dix-huit (18) mois pour quelque motif que ce soit.
7. L'Employeur convient de recourir à la liste de disponibilité pour tout embauchage d'un employé temporaire remplaçant d'une durée connue de l'Employeur de cinq (5) jours ouvrables et plus en commençant par celui ayant le plus de durée de service et qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche, qu'il soit alors en affectation de remplacement ou non. Pour être inscrit sur la liste de disponibilité, un employé temporaire doit avoir complété sa période de probation.

Pour tout remplacement d'une durée connue de l'Employeur de moins de cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur convient de recourir à la liste de disponibilité en l'offrant à celui ayant le plus de durée de service et qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche, en autant qu'il soit immédiatement disponible et rejoignable. Aucune réclamation par grief et d'arbitrage ne pourra être effectuée en regard du choix final de la personne qui aura accepté le rappel au travail.

L'Employeur peut en tout temps, au cours de la période de remplacement, retourner l'employé temporaire sur la liste de disponibilité et l'employé temporaire ne peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage à l'encontre d'une telle décision de l'Employeur.

Aux fins de son embauchage, l'Employeur communique avec l'employé temporaire par téléphone. Si l'employé temporaire n'est pas disponible ou ne peut être rejoint de façon répétée, son nom est alors rayé de la liste.

8. Une liste de disponibilité distincte pour les services de l'atelier et du ménage est créée pour les employés qui ont terminé leur période de probation. Les employés y seront identifiés par fonction selon les qualifications et exigences normales de la tâche à remplir. Pour la buanderie la liste de disponibilité du ménage sera utilisée.
 9. Lorsqu'un employé temporaire devient un employé régulier, sa durée de service alors reconnue devient son ancienneté.
 10. L'article 4 s'applique à l'employé temporaire.
- i) **grief**: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention;
 - j) **mutation**: signifie le passage d'un employé régulier d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité similaire et une échelle de salaire identique;
 - k) **promotion**: signifie le passage d'un employé régulier d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité plus élevé et une échelle de salaire plus élevée;
 - l) **rétrogradation**: signifie le passage d'un employé régulier d'une fonction à une autre fonction comportant un niveau de responsabilité moindre et une échelle de salaire moindre;
 - m) **supérieur immédiat**: la personne non régie par la convention, de qui l'employé prend régulièrement ses directives de travail. Cette personne constitue à l'égard d'un employé le premier palier d'autorité.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé actuel ou futur de l'Employeur doit, comme condition d'emploi, être membre du Syndicat et le demeurer pendant la durée de la convention.
- 4.02 a) L'Employeur doit déduire de la première paie suivant la date d'embauchage de tout employé, le droit d'entrée fixé par un règlement du Syndicat et la cotisation syndicale telle qu'établie par une résolution du Syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être transmise à l'Employeur.
- b) L'Employeur doit remettre au secrétaire-trésorier du Syndicat les sommes ainsi perçues au cours d'un mois, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, en indiquant les nom et occupation des employés concernés.
- c) L'Employeur avise le secrétaire-trésorier du Syndicat de toute absence autorisée de plus d'un (1) mois, de tout congé de maternité et de tout congé sans solde.
- d) L'Employeur fournit mensuellement au Syndicat les renseignements suivants :
1. le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à l'article 6.07 ;
 2. le nom des employés qui ont quitté leur emploi et la date de leur départ ;
 3. le nom des employés qui ont changé de fonction, le titre de la nouvelle fonction et la date du changement ;
 4. le nom des employés temporaires, la date de leur embauchage, le titre de la fonction, le lieu de l'affectation et la durée d'emploi probable ;
 5. le nom des employés qui obtiennent un congé sans solde de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de cette absence ; le Syndicat est informé de toute prolongation.
- 4.03 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de tout recours et de toute réclamation qui pourrait être exercé par un employé ou un groupe d'employés résultant de l'application de l'article 4.

ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01 Le représentant syndical ou son substitut, s'ils sont employés du Séminaire, peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief ou pour discuter avec l'Employeur des questions relatives à la convention ou pour assister à des arbitrages. Avant de quitter son travail, le représentant syndical ou son substitut doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat et cette autorisation ne peut lui être refusée sans motif valable.

- 5.02 Au cours de la dernière année de la convention, l'Employeur, à la demande du Syndicat, libère avec maintien de leur salaire pour une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables chacun, trois (3) employés désignés par le Syndicat et comportant au moins un employé provenant du service de l'atelier et un employé provenant du service de ménage pour fins de préparation du projet de convention collective.
- 5.03 Trois (3) employés désignés par le Syndicat et comportant au moins un employé provenant du service de l'atelier et un employé provenant du service de ménage peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, pour participer aux négociations et à la conciliation de la convention collective.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si les employés sont en grève ou si l'Employeur a décrété un lock-out.

- 5.04 L'Employeur doit accorder à au plus deux (2) employés à la fois, l'autorisation de s'absenter, sans perte de traitement pour assister à des congrès, des réunions ou des cours organisés par le Syndicat pourvu que la demande en soit faite cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence.

Le nombre maximal de jours payés en vertu du présent paragraphe ne peut excéder dix (10) jours par année au taux régulier pour l'ensemble des employés. Les jours utilisés en plus sont remboursés par le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la présentation de la facture.

Ce remboursement comprend l'équivalent du salaire régulier payé à l'employé ainsi libéré et l'équivalent de la quote-part de l'Employeur aux avantages sociaux.

Tout employé ne peut exiger de tels permis d'absence pour plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables dans une même année.

- 5.05 Lorsque requis, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local disponible pour lui permettre de tenir ses assemblées. De même, sur demande, l'Employeur peut permettre à un représentant syndical d'utiliser un local disponible aux fins de tenir une rencontre.

Les employés de ménage de soir peuvent, après autorisation de l'Employeur, interrompre leur travail afin d'assister à une assemblée convoquée par le Syndicat et ils reprennent leur travail à la fin de l'assemblée en prolongeant d'autant leurs heures régulières de travail sans compensation de travail supplémentaire.

- 5.06 En tenant compte des besoins du service, l'employeur autorise la libération d'un (1) représentant de l'exécutif du syndicat d'une durée de trois (3) heures par mois, sans perte de salaire mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat pour administrer les affaires du syndicat. Le remboursement est fait suivant les modalités prévues à l'article 5.04.

ARTICLE 6 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 6.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- 6.02 L'Employeur maintient à la disposition du Syndicat les tableaux actuels à proximité des poinçons servant à l'affichage des avis de convocation aux assemblées et de toute autre documentation d'intérêt syndical. L'Employeur se réserve le droit de retirer des documents affichés s'il estime qu'ils lui sont préjudiciables.
- 6.03 L'Employeur informe le représentant du Syndicat de tout règlement, avis ou directive émis par le service du personnel s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des employés. Le Syndicat peut formuler des représentations au service du personnel à ce sujet.
- 6.04 Pendant la durée de la convention, l'Employeur ne doit pas recourir au lock-out et le Syndicat et/ou les employés ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 6.05 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 6.06 a) Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur, la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- b) L'Employeur doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir au Syndicat, la liste des membres des différents comités et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 6.07 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention et par la suite, au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des employés régis par la convention en indiquant :
- le nom et le prénom de chaque employé,
 - la date de naissance,
 - l'état civil,
 - le titre de la fonction,
 - la situation dans l'échelle de salaire,
 - la date d'entrée en service,
 - l'adresse domiciliaire et le numéro de téléphone.

- le statut: régulier, temporaire, à temps complet ou à temps partiel
 - L'adresse courriel personnelle, si connue
- 6.08 a) Dans ses relations avec ses employés, l'Employeur agit par son service du personnel.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail contraires à celles prévues dans la présente convention entre un employé et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- c) Toute correspondance que l'Employeur transmet au Syndicat en vertu des obligations contractées par la convention collective doit être adressée au vice-président du groupe d'employés régis par cette convention.
- 6.09 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à poursuivre un objectif de climat de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement psychologique.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

La définition du harcèlement inclut le harcèlement psychologique, sexuel ainsi que discriminatoire lié à un des motifs visés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être formulé par écrit et déposé dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite.

6.10 **Pratiques interdites**

Les parties conviennent que la personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence par l'employeur, le syndicat ou leurs personnes représentantes respectives en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son identité ou son expression de genre, son état-civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son handicap ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

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

- 6.11 Les parties conviennent que les dispositions d'ordre public prévues à *Loi sur les normes du travail* et applicables font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 7 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

7.01 L'Employeur doit avertir le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance, lorsqu'il effectue des changements technologiques susceptibles de réduire la main-d'œuvre.

7.02 L'Employeur doit alors convoquer, sans délai, le Syndicat afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter tous inconvénients qui peuvent en résulter pour les employés concernés.

En outre, les parties pourront alors discuter :

- a) de l'application de la clause d'ancienneté ;
 - b) de l'entraînement ou du recyclage de certains employés, afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles ;
 - c) de la possibilité de muter les employés concernés dans les fonctions disponibles en dehors de l'unité de négociation.
- 7.03 Si les mesures mentionnées au paragraphe 7.02 ne suffisent pas à empêcher la mise à pied de certains employés, l'Employeur convient d'entraîner les employés les plus anciens pour leur permettre d'accéder à d'autres fonctions disponibles pour l'Employeur, comprises ou non dans l'unité de négociation, pourvu qu'ils soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche dans un délai raisonnable.
- 7.04 Si tous les employés affectés par les changements technologiques ci-dessus mentionnés ne trouvent pas d'emploi suivant les dispositions des paragraphes précédents, l'Employeur convient de donner, en plus de l'avis prévu au paragraphe 7.01, un préavis de neuf (9) mois additionnels à tout employé ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté à la date de la signature de la convention. L'Employeur devra alors assister les employés concernés à se trouver un autre emploi.
- 7.05 Dans le cas de rappel au travail, les employés mis à pied seront rappelés en premier, suivant leurs droits d'ancienneté.

ARTICLE 7A TRAVAUX À CONTRAT

7A.01 L'Employeur ne peut confier des travaux à contrat entraînant directement des mises à pied.

Au besoin, l'Employeur convoque à une rencontre les hommes de métier concernés afin de les consulter à propos de travaux de plomberie, d'électricité et de menuiserie que le Séminaire envisage de confier à la sous-traitance au cours de l'année et ce,

en vue de permettre la réalisation de ces travaux de manière efficace et économique, selon les besoins du service.

- 7A.02 Lorsque l'Employeur procède à des travaux de construction et qu'il agit à titre d'entrepreneur, il convient dans la mesure du possible de confier les travaux à ses employés réguliers en autant qu'ils possèdent les qualifications requises pour assumer cette responsabilité.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Les parties conviennent de tenter de régler tout grief ou toute mésentente pouvant survenir pendant la durée de la convention.
- 8.02 Un employé seul ou accompagné d'un représentant syndical peut, s'il le désire, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

- a) Le Syndicat soumet le grief, par écrit, au directeur du personnel ou à son représentant. Tout grief doit être soumis dans les trente (30) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où le ou les employés concernés ont pu en prendre connaissance, mais sans dépasser six (6) mois.
- b) À défaut du règlement du grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables de sa soumission au directeur du personnel le grief peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai de dix (10) jours, être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, nommé par le ministre du Travail.
- 8.03 L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de la convention, y ajouter ou y suppléer.
- 8.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) maintenir la mesure disciplinaire ;
- b) rétablir les droits de l'employé régulier concerné avec pleine compensation ;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un employé régulier injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre temps.

Un employé appelé à témoigner lors d'un arbitrage entre les parties est libéré sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage.

- 8.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Celle-ci sera mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence écrite de l'arbitre. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail.

- 8.06 Une erreur technique ou cléricale dans la formulation d'un grief à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant la prise en délibéré.
- 8.07 Les parties peuvent, par une entente constatée par écrit, prolonger les délais prévus au présent article.
- 8.08 Les parties peuvent, par une entente constatée par écrit, convenir de soumettre un grief au service d'arbitrage accéléré.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Un employé accumule son ancienneté à compter de la date à laquelle il devient un employé régulier, mais son ancienneté rétroagit alors à sa date d'embauche. Un employé en période de probation bénéficie des dispositions de la convention, mais il ne peut formuler de grief dans le cas de renvoi.

Les parties conviennent que l'ancienneté des employés est telle qu'apparaissant à l'annexe « B » à la signature de la présente convention collective pour en faire partie intégrante.

- 9.02 Un employé continue d'accumuler son ancienneté pendant :
- a) une mise à pied n'excédant pas six (6) mois ;
 - b) une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail contractée ou subi alors qu'il est à l'emploi de l'Employeur ;
 - c) une absence pour cause de maladie ou d'accident, autres que celles prévues au sous-paragraphe b), jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ;
 - d) la période de vacances, les fêtes chômées, une suspension ou toute absence autorisée.
- 9.03 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les circonstances suivantes :
- a) départ volontaire ;
 - b) congédiement pour juste cause ;
 - c) mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois ;

- d) absence pour cause de maladie ou d'accident autres que celles prévues au sous-paragraphe b) de l'article 9.02 pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ;
- e) défaut de revenir au travail, sans raison valable, dans les sept (7) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier certifié, d'un avis de rappel au travail transmis à l'employé à sa dernière adresse connue de l'Employeur; copie de cet avis est également remise au Syndicat;
- f) prise de la retraite.

9.04 Tout employé régulier nommé dans une fonction au Séminaire, non régie par la convention, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas six (6) mois. Si un tel employé revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait, pourvu que son retour s'effectue dans les six (6) mois de sa nomination.

9.05 Dans tous les cas de promotion, mutation, rétrogradation, affectation temporaire, mise à pied, ou rappel au travail, l'Employeur accorde la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche et selon les modalités prévues à la convention collective.

9.06 a) Lorsqu'il y a lieu de combler un poste vacant, l'Employeur doit afficher un avis indiquant cette vacance, pendant cinq (5) jours ouvrables ; il transmet une copie de cet avis au secrétaire archiviste du Syndicat.

L'avis du poste vacant est affiché et doit mentionner à titre indicatif :

- le titre de la fonction,
- la description de la fonction,
- les attributions caractéristiques,
- le lieu habituel de travail au moment de l'affichage,
- l'horaire de travail,
- le nom du supérieur immédiat,
- l'échelle de salaire,
- le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises et les dates de l'affichage.

Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion :

- a) de maladie ou d'accident ;

- b) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ;
- c) des vacances ;
- d) d'absences autorisées ;
- e) des congés de maternité ;
- f) d'absence pour activités syndicales ;
- g) d'affectation temporaire.

Pendant la période de vacances d'un employé, un autre employé peut postuler à la place de l'employé en vacances.

- b) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de vingt (20) effectivement travaillés; cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai avant son expiration s'il est manifeste que l'employé ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

Si l'employé est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est alors réputé satisfaire aux exigences normales du poste.

Au cours de cette période, l'employé qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le réintégrer à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que l'employé ne pouvait satisfaire aux exigences normales du poste.

Dans les trente (30) jours de la fin de l'affichage, l'Employeur informe chaque candidat, par écrit, avec copie au Syndicat, de l'acceptation ou du refus de sa candidature en lui communiquant le nom de l'employé nommé. Si tous les candidats de l'unité de négociation sont refusés, l'Employeur informe les candidats et le Syndicat du nom de la personne retenue dès son embauchage.

- 9.07 Lorsque l'Employeur a l'intention d'abolir un poste, il en avise l'employé régulier concerné et le Syndicat au moins trois (3) semaines avant la date effective de l'abolition du poste.

Si l'employé régulier concerné a plus d'ancienneté qu'un autre employé à temps complet, il peut le déplacer en autant qu'il réponde aux exigences normales de la fonction s'il s'agit d'une mutation ou rétrogradation ; l'employé doit répondre aux qualifications et conditions exigées par l'Employeur en regard du poste concerné s'il s'agit d'une promotion. Si l'employé concerné ne peut déplacer un autre employé, il est avisé qu'il sera mis à pied.

Si plus d'un poste répond aux conditions ci-dessus, l'Employeur doit en aviser par écrit l'employé concerné en lui indiquant, pour chacun des postes, le nom du titulaire, la fonction et le service. Par la même occasion, il invite l'employé à lui faire connaître son choix dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

À défaut de faire connaître son choix dans le délai prescrit, l'Employeur désigne alors l'employé qui doit être ainsi déplacé d'après son ancienneté en autant que l'employé réponde aux conditions exigées.

L'employé qui est déplacé de son poste par un autre employé en vertu du présent article, peut déplacer un autre employé selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que celles applicables à l'employé dont le poste est aboli. S'il ne peut déplacer un autre employé, il est avisé qu'il est mis à pied.

Advenant une mise à pied parmi les employés réguliers, ces derniers auront la préférence d'emploi et pourront déplacer un employé temporaire pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

Si un employé qui déplace un autre employé en vertu du présent article obtient sans autre possibilité et par obligation un poste qui constitue une rétrogradation, il conserve son salaire tant et aussi longtemps qu'il n'est pas intégré dans l'échelle ou le taux de salaire de sa nouvelle classe d'emploi.

- 9.08 Au 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des employés contenant le nom de chaque employé, sa date d'embauche et son ancienneté calculée au 31 décembre de l'année précédente. L'Employeur affiche cette liste d'ancienneté. Dans les trente (30) jours de l'affichage, le Syndicat ou tout employé peut contester une inscription sur une liste. A l'expiration de ce délai, la liste est définitive et lie les parties. Également, durant la période d'affichage, l'Employeur peut remettre une copie de cette liste à un employé qui en fait la demande sans que le délai de contestation de la liste ne soit modifié pour autant.
- 9.09 Avant de recourir à un employé externe dans les cas prévus au paragraphe 3 de l'article 9.06 (a) en affectation temporaire, l'Employeur doit affecter un employé inscrit à la liste d'éligibilité qui satisfait aux exigences et qualifications requises de la fonction en autant que l'efficacité du service ne soit pas affectée de façon appréciable.

Liste d'Éligibilité

L'Employeur peut créer des listes d'éligibilité pour les différentes fonctions prévues à la convention collective par le moyen d'un affichage. L'employé régulier ou temporaire, peu importe le service auquel il appartient, peut poser sa candidature lors de l'affichage. Pour avoir droit d'être inscrit sur la liste d'éligibilité de la fonction, l'employé doit répondre aux exigences et qualification requises de la fonction. Pour la fonction de « manœuvre entretien des terrains et bâtisses » celui-ci doit-être apte à effectuer les tâches de travail de déneigement en hauteur. Pour la fonction « homme de service », l'employé doit remplir les mêmes conditions que celles du manœuvre entretien des terrains et bâtisses et posséder le permis de conduire adéquat. L'employé en affectation temporaire reçoit le salaire de la fonction.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

10.01 Terrains et bâtisses

a) Employés de jour :

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures trois quarts (38 h 3/4) réparties sur cinq (5) jours de sept heures trois quarts (7 h 3/4) du lundi au vendredi inclusivement, de 07h30 à 12h00 incluant quinze (15) minutes de repos et de 12h30 à 15h30. La pause de l'après-midi de quinze (15) minutes sera insérée à la fin de la journée quotidienne à quinze heures trente (15h30) permettant d'atteindre trente-huit heures trois quarts (38h ¾).

Les employés pourront ainsi quitter les lieux du travail à quinze heures trente (15h30). Les employés qui quittent le travail avant 14h30, pour quelques motifs que ce soit, n'auront pas le droit à la pause de l'après-midi de quinze (15) minutes. Aucun coût additionnel ne doit découler de l'implantation de cet horaire, notamment en ce qui concerne le temps supplémentaire et ne doit pas affecter les services rendus. L'employeur peut informer les employés concernés et le syndicat que cet horaire de travail cesse de s'appliquer sur préavis écrit d'au moins sept (7) jours.

Pendant la période hivernale, lorsque des manœuvres sont avisés, avant la fin du quart de travail précédant la demande par l'Employeur, de procéder au déneigement ou au déglacage des entrées des édifices en début de journée, leur horaire de travail débutera soixante (60) minutes plus tôt pour se terminer soixante (60) minutes plus tôt. Les employés qui quittent le travail avant 13h30, pour quelques motifs que ce soit, n'auront pas le droit à la pause de l'après-midi de quinze (15) minutes.

b) Employés de ménage de soir (manœuvre d'entretien ménager) :

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures trois quarts (38 h 3/4) réparties sur cinq (5) jours de sept heures trois quarts (7 h 3/4) du lundi au vendredi inclusivement de 15h00 à 22h45.

10.02 Tous les employés ont droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et à quinze (15) minutes de repos l'après-midi, par journée normale de travail. L'horaire de ces périodes de repos est déterminé par l'Employeur.

Après autorisation de l'Employeur, les employés de ménage de nuit et de soir peuvent joindre leurs périodes de repos prévues au paragraphe précédent de façon à ne prendre qu'une période de repos déterminée par l'Employeur, au cours de leur période de travail.

10.03 Sous réserve de la clause 10.04, considérant les horaires existant au moment de la signature de la convention collective, ceux-ci ne peuvent être modifiés à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur tel que notamment l'entente relative à l'horaire d'été pouvant être convenu entre les parties.

10.04 Dispositions générales

Si les nécessités du service requièrent des modifications à ces horaires, l'Employeur doit en informer les employés concernés et le Syndicat au moins sept (7) jours avant de les mettre en vigueur. Si les employés ou le Syndicat, suite aux rencontres entre les parties, ne consentent pas aux modifications proposées, ils peuvent les contester en utilisant la procédure de règlement de grief. Dans ce cas, l'Employeur doit établir que les nécessités du service justifient les modifications d'horaires.

Malgré le paragraphe 10.01, à compter de l'occupation des locaux du Séminaire par l'Université Laval ou un nouveau locataire, l'Employeur pourra, le cas échéant créer de nouveaux horaires de travail afin de répondre aux besoins de son locataire. Ces horaires de travail pourront être répartis de jour, de soir et de nuit.

- 10.05 Pour des fins de remplacement ou pour parer à un surcroît de travail, l'Employeur peut occasionnellement et pour des périodes de courte durée, prolonger la semaine de travail des employés réguliers à temps partiel, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail des employés de la même fonction qui travaillent à temps complet.

La prolongation de la semaine de travail en de telles circonstances se fait sur une base volontaire et une liste des employés réguliers à temps partiel intéressés est affichée et les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire régulier prévu pour la fonction et ce, jusqu'au maximum de la semaine régulière de travail de trente-huit heures trois quarts (38 h $\frac{3}{4}$). Le travail est réparti de façon équitable parmi les employés du service concerné mais tient compte de leur disponibilité à exécuter le travail requis.

ARTICLE 11 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, telles que définies à l'article 10, est considéré comme un travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail.

- 11.02 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit :

- a) salaire horaire de l'employé concerné majoré de cinquante pour-cent (50%) pour toute heure de travail effectuée en dehors de la journée régulière de travail mentionnée à l'article 10 jusqu'à minuit et le samedi de 7h30 à minuit;
- b) salaire horaire de l'employé concerné majoré de cent pour-cent (100%) pour toute heure de travail effectuée en dehors de la journée régulière de travail mentionnée à l'article 10 à compter de minuit jusqu'au début de la journée régulière de travail de l'employé concerné incluant le samedi de 00h01 à 07h30 et pour toute heure de travail effectuée les jours de fête énumérés à l'article 13.01 (en plus du report ou du paiement du jour férié chômé) et le dimanche;

- 11.03 Lorsque des travaux de réparation ou d'entretien nécessitent l'embauchage d'employés temporaires, l'Employeur convient d'accorder la préférence dans la

répartition du travail supplémentaire à ses employés réguliers, avant d'en faire effectuer par des employés temporaires.

- 11.04 Le travail supplémentaire est réparti de façon équitable parmi les employés réguliers ayant la même fonction et exécutant régulièrement le travail pour lequel du travail supplémentaire est exigé à l'exception des employés réguliers assignés aux travaux légers en raison de leur état de santé à moins d'avis contraire du médecin traitant.

L'employé absent pour quelque motif que ce soit, non disponible ou qui refuse ou qui ne peut être rejoint ou assigné aux travaux légers est réputé avoir refusé d'effectuer du travail supplémentaire. La liste des heures supplémentaires faites ou réputées refusées est affichée et mise à jour à chaque période de paie.

La compilation du travail supplémentaire s'échelonne sur une période d'un an de calendrier. À la fin de l'année, l'Employeur efface le nombre d'heures de l'employé ayant accumulé le moins d'heures et indique pour les autres employés le nombre d'heures équivalent à la différence entre leur nombre d'heures et celles de l'employé qui en avait le moins. Au début de l'année, l'Employeur offre d'abord les heures supplémentaires à l'employé ayant le moins d'heures supplémentaires accumulées.

Advenant l'embauche ou l'arrivée d'un employé à l'intérieur du groupe d'employés concernés au cours de l'année de compilation du travail supplémentaire, l'Employeur lui attribue alors comme rang le même nombre d'heures que celui qui a le plus d'heures compilées de ce groupe aux fins de la répartition équitable du travail supplémentaire.

- 11.05 Tout travail exécuté en travail supplémentaire est calculé par période minimum de quinze (15) minutes, c'est-à-dire qu'un quart d'heure commencé est calculé comme un quart d'heure complété.
- 11.06 Dans le cas de rappel au travail et pour le temps du déplacement aller et retour, de son domicile au lieu de travail, l'employé a droit d'être rémunéré pour les heures travaillées avec un minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux régulier.
- 11.07 La rémunération pour le travail supplémentaire est versée à la paie pour la période suivant celle au cours de laquelle le travail supplémentaire a été effectué.
- 11.08 Cependant, l'employé peut, après entente avec l'Employeur, reprendre en temps le travail supplémentaire effectué, à raison de cent cinquante pour cent (150%) ou de deux cent pour cent (200%) du temps travaillé (selon les cas et conformément aux précédents paragraphes).

Les modalités suivantes s'appliquent à l'employé régulier :

1. Sur demande écrite de l'employé transmise en octobre de chaque année, le travail supplémentaire effectué au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre suivant peut être converti en temps, selon le taux du travail supplémentaire applicable, sans cependant que ce travail supplémentaire une fois converti en temps excède un maximum de soixante-dix-sept heures et demie (77,5) au cours de cette période; tout travail

supplémentaire effectué en excédent de maximum est rémunéré par la suite en argent.

2. Le temps ainsi accumulé peut-être pris en congé, après entente avec le supérieur immédiat, de la façon suivante :

- i) Au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 mars suivant inclusivement, à raison d'une journée ouvrable de sept (7) heures trois quarts (3/4) à la fois ; la demande d'un tel congé doit être approuvée par écrit par le supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures avant le début de ce congé, de façon à permettre à l'Employeur de s'assurer des effectifs nécessaires selon les intempéries ;
- ii) Au cours de la période d'avril à octobre inclusivement, à raison d'une journée ouvrable de sept (7) heures trois quarts (3/4) à cinq (5) jours ouvrables inclusivement; la demande d'un tel congé doit être approuvée par écrit par le supérieur immédiat quinze (15) jours avant le début de ce congé et après la confirmation du calendrier de vacances, de façon à permettre à l'Employeur de s'assurer des effectifs nécessaires ;
- iii) Un employé ne pourra prendre en congé plus de cinq (5) jours ouvrables au cours de l'ensemble de la période du 1^{er} novembre au 31 mars suivant.

3. Le temps supplémentaire accumulé au cours de cette période du 1^{er} novembre au 31 octobre suivant et non pris au 31 octobre de l'année en cours est payé à l'employé au cours du mois de novembre et ne peut en aucune façon être reporté dans la nouvelle période débutant le 1^{er} novembre à l'exception d'un maximum de deux (2) jours ouvrables de sept heures (7) heures trois quart (3/4), soit un maximum de quinze (15) heures et demie (1/2), qui peuvent en date du 31 octobre, au choix de l'employé, être reportés alors dans la nouvelle période débutant le 1^{er} novembre.

11.09 a) Tout employé requis d'effectuer du travail supplémentaire immédiatement avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à un repas gratuit, fourni par l'Employeur, à condition que la durée du travail supplémentaire soit d'au moins deux (2) heures. L'employé a droit seulement à un repas à une telle occasion.

Lorsque l'employé a effectué au moins deux (2) heures de temps supplémentaire immédiatement avant sa journée régulière de travail et qu'il a droit à un déjeuner payé, le temps de ce repas n'excède pas trente (30) minutes, est payé et est pris immédiatement avant de débiter sa journée régulière de travail.

b) À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, l'employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire applicable.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01 Les taux et échelles de traitement des employés, suivant leur fonction et le nombre d'années de service dans leur fonction, sont ceux mentionnés à l'échelle des salaires annexée à la présente convention comme annexe "A" pour en faire partie intégrante.
- 12.02 Les fonctions régies par la présente convention sont décrites au plan de classification annexé à la présente convention comme annexe "C" pour en faire partie intégrante.
- 12.03 Un employé, affecté temporairement à la demande de son supérieur immédiat à une fonction dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, reçoit le taux applicable à la fonction la mieux rémunérée dès la première heure complétée.
- 12.04 Lorsqu'un employé, au cours d'une journée régulière de travail, remplit une fonction dont le taux horaire est inférieur à celui de sa propre fonction, il reçoit le salaire de sa fonction régulière.
- 12.05 Le paiement du salaire a lieu toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Le bordereau de paie doit indiquer au moins les informations suivantes :
- le nom et le prénom de l'employé ;
 - le salaire brut ;
 - le salaire net ;
 - la période couverte par le bordereau de paie ;
 - les heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondants ;
 - les primes ;
 - les déductions prévues à la convention ou par les lois ;
 - les montants cumulatifs ;
 - la participation de l'Employeur au régime d'assurance groupe ;
 - la date du paiement.
- 12.06 L'Employeur convient d'indiquer sur les feuillets T4 et Relevé 1 le montant des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année d'imposition.
- 12.07 **Majoration des taux de salaire**
- Les taux de salaire pour la période du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2030 sont ceux apparaissant à l'Annexe « A ».

Ajustement des taux de salaire suivant l'IPC – Ville de Québec

Si la variation de l'IPC – Ville de Québec entre la moyenne annuelle de janvier à décembre de l'année précédente et la moyenne annuelle de janvier à décembre de la deuxième année précédente est supérieure au pourcentage de majoration des taux de salaire prévu au 1^{er} juillet suivant et ce, à compter du 1^{er} juillet 2026 et pour chacune des périodes de majoration suivantes prévues à l'article 12.07, l'ajustement de l'augmentation de salaire pour tenir compte de ce différentiel se fera jusqu'à concurrence d'un maximum de 1,0 % pour chacune de ces périodes.

Ex : 1^{er} juillet 2026
1,0 %

Pour l'augmentation du 1^{er} juillet 2026, IPC moyenne annuelle de janvier à décembre – Ville de Québec 2025 vs 2024.

12.08 **Primes**

a) **Prime de soir**

L'employé travaillant au taux régulier sur une équipe du soir et dont la majeure partie des heures travaillées se situe entre 15h00 et 22h45, a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps, à la prime établie à l'annexe « A ».

b) **Prime de hauteur – prime de travail sur toiture**

L'employé qui travaille à une hauteur de plus de vingt-cinq (25) pieds reçoit la prime établie à l'Annexe « A » pour chaque heure ou partie d'heure travaillée. À cela s'ajoute une prime additionnelle établie à l'Annexe « A » pour celui qui travaille sur une toiture.

c) **Prime de surveillance**

L'employé assigné aux tâches de surveillance au sol lors des opérations de déneigement sur les toits a droit à la prime de surveillance établie à l'Annexe « A » pour chaque heure ou partie d'heure travaillée.

d) **Prime d'inconfort (protection de la santé)**

L'employé, requis par l'employeur de porter une combinaison de protection de type Tyvek ainsi qu'un masque afin d'effectuer des tâches l'exposant à des produits toxiques pour la santé (ex : plomb, amiante) en ce qui concerne les employés des ateliers ou l'exposant à des substances ou fluides biologiques comportant des risques pour la santé en ce qui concerne les employés de ménage, a droit à la prime d'inconfort établie à l'Annexe « A » pour chaque heure ou partie d'heure travaillée. L'employé de ménage admissible à cette prime, reçoit un minimum équivalent à trois (3) heures.

e) **Redressement annuel de la prime de soir**

Pour la période du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2030, la prime de soir est redressée d'un pourcentage égal à celui appliqué aux taux de salaire, incluant le cas échéant l'ajustement suivant l'IPC, avec effet à compter des mêmes dates suivant l'article 12.07. La prime ainsi redressée apparaît à l'annexe « A ».

12.09 Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur crée de nouvelles fonctions ou modifie substantiellement les fonctions d'un employé, il avisera le Syndicat du taux établi, sujet aux droits du Syndicat de contester ce taux en se prévalant des dispositions de l'article 8.

Aux fins du plan de classification pour les titres et les descriptions de fonctions seulement, les parties conviennent de tenir compte du plan de classification en vigueur à l'annexe C de la convention collective.

12.10 **Argent à récupérer**

Lorsque l'Employeur a versé des sommes d'argent en trop à une personne employée, il transmet un avis écrit à cet effet à la personne employée.

L'Employeur ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne employée concernée, à défaut d'entente il ne peut prélever plus de dix pourcent (10%) du traitement brut de la paie de la personne employée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant.

ARTICLE 13 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

13.01 Tout employé bénéficie des jours de fête chômés et payés suivants :

Le premier de l'An	La Fête du Travail
Le 2 janvier	L'Action de Grâces
Le Vendredi Saint	La veille de Noël
Le Lundi de Pâques	Noël
Le Lundi qui précède le 25 mai	Le lendemain de Noël
La St-Jean-Baptiste	La veille du Jour de l'An
Le Jour du Canada	

Ou tout autre jour proclamé fête civile par le Lieutenant-gouverneur en Conseil.

13.02 Si l'une ou l'autre des fêtes mentionnées au paragraphe précédent coïncide avec une journée non ouvrable, le congé est accordé à la date fixée par la fonction publique provinciale pour reporter ce congé.

Pour avoir droit à ce jour chômé et payé, un employé doit travailler la veille et le lendemain de la fête; sauf si son absence est motivée ou autorisée par l'Employeur, mais pourvu qu'il ait travaillé dans les trente (30) jours précédant un tel congé.

13.03 L'employé régulier à temps partiel qui bénéficie de la fête chômée et payée reçoit une rémunération égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) dernière semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 14 DROITS ACQUIS

14.01 L'Employeur convient de maintenir les bénéfices ou avantages dont certains employés jouissent et qui ne sont pas prévus à la convention, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices ou avantages sont changées.

ARTICLE 15 CONGÉS SPÉCIAUX

15.01 Un employé a droit aux congés suivants, sans perte de salaire :

- a) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables qui doivent être pris entre le moment du décès et des funérailles.;
- b) le décès de ses père, mère, frère, sœur : trois (3) jours ouvrables et deux (2) jours sans salaire qui doivent être pris entre le moment du décès et des funérailles.
- c) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de sa bru, de son gendre, de sa grand-mère, de son grand-père, de son petit-fils, de sa petite-fille : le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable;
- d) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage s'il s'agit d'un jour ouvrable;
- e) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage, pour l'employé qui a un (1) an d'ancienneté et plus ou le jour du mariage s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé qui a moins d'un (1) an d'ancienneté et en remettant à l'Employeur un préavis écrit de trois (3) semaines avant l'événement.;
- f) lors d'un changement de domicile : la journée du déménagement. Cependant, l'employé régulier n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile;
- g) pour les cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) obligeant l'employé à s'absenter de son travail: un (1) jour ouvrable.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes b) et c) ci-dessus, une (1) journée additionnelle de congé est accordée à l'employé si le lieu des funérailles est situé à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la ville de Québec.

L'employé absent de son travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans solde ou tout autre congé prévu à la convention collective ou autrement autorisé par l'Employeur n'a pas droit au paiement des jours de congés spéciaux. Cependant, l'employé bénéficie des congés spéciaux prévus aux sous-paragraphes a) et b) susmentionnés si l'événement survient durant sa période de congé annuel. Il peut alors reporter les jours de congés annuels non utilisés après entente avec l'Employeur.

- 15.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article les mots "journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 15.03 Un employé qui doit agir comme juré ou témoin, ne doit subir aucune perte de salaire, et l'Employeur maintient son salaire régulier pendant la durée de son absence. Cependant, l'employé doit remettre à l'Employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions.
- 15.04 Après entente avec l'Employeur, tout employé régulier depuis deux (2) ans peut bénéficier, à la suite d'une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours d'un congé sans solde d'un minimum de deux (2) mois jusqu'à un maximum de douze (12) mois. Un tel congé doit être à temps complet et ne peut être obtenu qu'une seule fois par période de cinq (5) ans. Durant ce congé, l'employé doit continuer à participer au programme d'assurance groupe suivant les conditions prévues à la *Loi sur l'assurance-médicament* et il doit verser la totalité des primes soit sa quote-part et celle de l'Employeur.

L'Employeur facture l'employé le premier jour de chaque mois pour la somme correspondant au paiement de la totalité des primes d'assurance collective devant être assumée par l'employé qui rembourse l'Employeur sur réception de la facture.

Congés pour raisons familiales

- 15.05 La personne employée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ou d'une autre personne considérée comme un parent ou qui agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.6.1 et 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

La personne employée doit prévenir l'Employeur le plus tôt possible de son absence¹.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie ou, à défaut, ces journées sont sans traitement.

¹ Référence : article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). De plus, cet article stipule que la personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ces journées d'absence peuvent être fractionnées en demi-journée (1/2).

15.06 Selon les modalités qui y sont prévues, la personne employée a droit à un congé pour responsabilités familiales dans les cas suivants :

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne employée lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La personne employée peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- Si son enfant est un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;

- Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne employée lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit.

e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne employée lorsque sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide.

d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne employée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Dans tous les cas, de congés prévus à la présente clause, la personne employée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, un document attestant ces motifs.

Par ailleurs, les articles 79.13 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) s'appliquent aux congés prévus à la présente clause.

15.07 Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux articles 15.05 et 15.06, les dispositions des articles 16.52 et 16.53 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. De même, les dispositions de l'article 16.50 s'appliquent le cas échéant.

ARTICLE 16 DROITS PARENTAUX

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

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne employée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou des prestations du RAE.

Dans le cas où la personne employée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne employée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 16.06, le congé de paternité prévu à l'article 16.22 ou le congé d'adoption prévu à l'article 16.32.

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

16.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q.) c. A-29.011) soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23).

16.04 Le traitement hebdomadaire de base², le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

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

² On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

16.06 Admissibilité et durée du congé de maternité

La personne employée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 16.10 et 16.11, doivent être consécutives.

La personne employée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 16.10 et 16.11, doivent être consécutives.

La personne employée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 16.10 et 16.11, doivent être consécutives.

La personne employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 16.13, 16.14 et 16.16, selon le cas.

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

16.07 La personne employée a également droit au congé de maternité prévu à l'article 16.06 dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

16.08 Répartition du congé de maternité

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne employée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q. c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour la personne employée non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne employée et comprend le jour de l'accouchement.

16.09 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne employée est visée par l'article 16.51 pour les six (6) premières semaines et par l'article 16.52 par la suite.

16.10 Suspension du congé de maternité

Lorsque la personne employée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

16.11 Fractionnement du congé de maternité

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la personne employée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation;
- b) Si la personne employée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois³.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne employée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

- c) Si la personne employée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui qui correspond au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de l'article 15.06.

³ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 16.52.

16.12 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des articles 16.10 et 16.11, l'Employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 16.13, 16.14 ou 16.16 selon le cas, sous réserve de l'article 16.01.

16.13 Cas admissible au RQAP

La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité selon la formule suivante :

1. En additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base 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 faisant la demande, du Régime québécois d'assurance parentale. »

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1 du 1er alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne employée produit à chacun des Employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de

⁴ La personne employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

16.14 Cas admissible au RAE

La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

- A) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :
 - 1. En additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédant 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 de base jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base et le montant établi au précédant 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 faisant la demande du Régime d'assurance emploi. »

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

⁵ La personne employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

Lorsque la personne employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1 du paragraphe B) du 1er alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versées par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la personne employée aurait eu droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne employée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue par le 1er alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

- 16.15 Dans les cas prévus aux articles 16.13 et 16.14, l'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne employée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre Employeur.

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

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

Le total des des montants reçus par la personne employée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du 1er alinéa de l'article 16.13 et de l'article 16.14. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévue à l'article 16.13 et 16.14 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

16.16 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne employée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et aux prestations du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 16.13 et 16.14.

Toutefois, la personne employée régulière à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée de la façon suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
- b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base et le montant établi au précédant paragraphe a);

Le 2e alinéa de l'article 16.13 s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

16.17 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines selon le cas. Si la personne employée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

16.18 Affectation provisoire et congé spécial

La personne employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu du titulaire, de la même classe d'emploi ou, si elle y consent, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire

ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne employée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, la personne employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q.), c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

16.19 Autres congés spéciaux

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui est prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'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. Auquel cas, la personne employée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

16.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 16.51, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 16.53. La personne employée visée à l'article 16.19 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie

ou d'assurance traitement. Dans le cas prévu au paragraphe c) de l'article 16.19, la personne employée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés qui y sont prévus.

SECTION IV - CONGÉS DE PATERNITÉ

16.21 L'employé a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. 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. L'employé a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis par la personne employée à l'Employeur.

16.22 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 16.24 et 16.25, doivent être consécutives. 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.

Pour la personne employée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

16.23 **Prolongation du congé de paternité**

La personne employée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 16.22, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée est alors visée par l'article 16.52 durant cette période.

16.24 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 16.22, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

16.25 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne employée, le congé de paternité prévu à l'article 16.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation;
- b) Si la personne employée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois⁶.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne employée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel⁷.

- c) Si la personne employée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspond au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de l'article 15.06.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 16.52 durant cette période.

16.26 Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des articles 16.24 et 16.25, l'Employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 16.22, sous réserve de l'article 16.01.

⁶ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

⁷ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

16.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé de paternité prévu à l'article 16.22, la personne employée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une personne employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par la RQAP ou par le RAE suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne employée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la personne employée produit à chacun des Employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

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

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

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

Le total des montants reçus par la personne employée durant son congé de paternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100%) du traitement de base versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par ses Employeurs.

16.29 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne employée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à l'article 16.27.

SECTION V - CONGÉS D'ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

- 16.30 La personne employée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne employée à l'Employeur.

- 16.31 La personne employée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

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

Le présent congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne employée à l'Employeur.

- 16.32 La personne employée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 16.34 et 16.35 doivent être consécutives. Ce 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.

Pour la personne employée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne employée non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

16.33 Prolongation du congé d'adoption

La personne employée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 16.32, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 16.52 durant cette période.

16.34 Suspension du congé d'adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée peut suspendre son congé d'adoption prévu à l'article 16.32, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

16.35 Fractionnement du congé d'adoption

Sur demande de la personne employée, le congé d'adoption prévu à l'article 16.32 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation;
- b) Si la personne employée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne employée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel⁸.

- c) Si la personne employée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspond au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de l'article 15.06.

Durant les absences prévues au présent article, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 16.52 durant cette période.

- 16.36 Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 16.34 et 16.35, l'Employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de l'article 16.32, sous réserve de 16.01.

⁸ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

16.37 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé d'adoption prévu à l'article 16.32, la personne employée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une personne employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par la RQAP ou par le RAE suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, le montant de l'indemnité est corrigé en conséquence.

Lorsque la personne employée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la personne employée produit à chacun des Employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) ou du RAE.

- 16.38 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne employée en congé d'adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre Employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne employée durant son congé d'adoption, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100%) du traitement de base versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par ses Employeurs.

16.39 Cas non admissible au RQAP et au RAE

La personne employée, qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, qui adopte un enfant qui n'est pas l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à une indemnité égale à son

traitement hebdomadaire de base pour une durée maximale de deux (2) semaines pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également.

16.40 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La personne employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La personne employée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de l'article 16.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne employée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus l'article 16.52.

SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

16.41 a) La personne employée a droit à l'un des congés suivants :

- i) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité est accordé à la personne employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 16.06.
- ii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 16.22. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.
- iii) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à l'article 16.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne employée régulière à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne employée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, au moins trente (30)

jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- D'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- D'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

Ce changement prend effet trente (30) jours après la demande, à moins d'entente entre la personne employée et l'Employeur.

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

La personne employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne employée n'est pas une personne employée des secteurs public et parapublic, La personne employée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

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

16.42 Fractionnement du congé sans traitement

Avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la personne employée peut fractionner son congé selon les dispositions prévues à l'article 16.11 en faisant les adaptations nécessaires.

Durant le fractionnement prévu à la présente clause, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 16.52 durant cette période.

16.43 Congés pour responsabilités parentales

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

Durant ce congé, la personne employée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, si elle fournit une prestation de travail, elle se trouve régie par les règles applicables à la personne employée régulière à temps partiel.

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Calcul et versement de l'indemnité

16.44 Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévu à l'article 16.13, à l'article 16.14, ou à l'article 16.16, du congé de paternité prévu à l'article 16.27 ou à l'article 16.29 et du congé d'adoption prévu à l'article 16.37 ou à l'article 16.39, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne employée est rémunérée.
- b) Dans le cas de la personne employée admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la personne employée admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne employée régulière à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de la personne employée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute période de mise à pied.

Si, pendant cette période, la personne employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne employée en congé spécial prévu à l'article 16.18 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par l'article 16.05.

- d) Lorsque la personne employée est mise à pied temporairement, l'indemnité du congé à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et qui est versée par l'Employeur, prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne employée.

Par la suite, lorsque la personne employée mise à pied temporairement est rappelée au travail conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité du congé est rétablie à compter de la date où la personne employée est rappelée au travail.

Les semaines pour lesquelles la personne employée a reçu l'indemnité du congé et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne employée a droit. L'indemnité du congé est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

Avis et préavis

16.45 Avis-Congé de maternité

Pour obtenir le congé de maternité prévu à l'article 16.06, la personne employée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne employée est exemptée de la formalité du préavis, sous

réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

16.46 Avis – Fin du congé de maternité

L'Employeur doit faire parvenir à la personne employée, 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 ce congé.

La personne employée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 16.49.

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

16.47 Avis – Congé de paternité et congé d'adoption

Le congé de paternité prévu à l'article 16.22 et le congé d'adoption prévu à l'article 16.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

16.48 Avis – Fin du congé de paternité ou d'adoption

La personne employée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 16.22 ou de son congé pour adoption prévu à l'article 16.32 à moins de se prévaloir d'un congé sans traitement de la manière prévue à l'article 16.49.

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

16.49 Avis – Congé sans traitement

Le congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 16.41 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, laquelle doit préciser la date de retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne employée. Dans le cas d'une personne employée régulière à temps complet qui prend un congé partiel sans traitement, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne employée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ^{1/2}) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Dans le cas d'une personne employée régulière à temps partiel qui prend un congé partiel sans traitement, la personne employée convient de l'aménagement de ce congé avec l'Employeur.

16.50 Avis – Fin du congé sans traitement

La personne employée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si la personne employée ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

Avantages

16.51 Durant le congé de maternité prévu à l'article 16.06, durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à l'article 16.09, durant le congé de paternité prévu aux articles 16.21 et 16.22, et durant le congé d'adoption prévu aux articles 16.30, 16.31 et 16.32, la personne employée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance-vie;
- Assurance maladie, en versant sa quote-part;
- Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

La personne employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de 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 personne employée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé d'adoption, selon le cas.

16.52 Au cours du congé sans traitement, la personne employée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité

des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes à l'exclusion de celles liées au régime d'assurance traitement de longue durée. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne employée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

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

- 16.53 Au retour du congé de maternité prévu à l'article 16.06, de paternité prévu aux articles 16.21 et 16.22, d'adoption prévu aux articles 16.30, 16.31 et 16.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 16.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à l'article 16.41, la personne employée reprend son emploi et le cas échéant son poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité prévu à l'article 16.06, de paternité prévu aux articles 16.21 et 16.22, d'adoption prévu aux articles 16.30, 16.31 et 16.32, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 16.40, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévus à l'article 16.41, la personne employée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne employée a droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01 L'année de référence s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Les vacances sont prises dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence.

Un employé a droit aux vacances payées suivantes :

- a) s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} mai d'une année, à une (1) journée de vacances payée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
- b) s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} mai d'une année, à trois (3) semaines de vacances payées;

- c) s'il a trois (3) ans ou plus d'ancienneté au 1^{er} mai d'une année, à quatre (4) semaines de vacances payées;
- d) au 1^{er} mai : 15 ans et 16 ans ans d'ancienneté : vingt-et-un (21) jours de vacances;
- e) au 1^{er} mai : 17 et 18 ans d'ancienneté: vingt-deux (22) jours de vacances;
- f) au 1^{er} mai : 19 et 20 ans d'ancienneté: vingt-trois (23) jours de vacances;
- g) au 1^{er} mai : 21 et 22 ans d'ancienneté: vingt-quatre (24) jours de vacances;
- h) au 1^{er} mai : 23-ans d'ancienneté: vingt-cinq (25) jours de vacances ;
- i) Un employé n'accumule pas de droit à des vacances pendant la durée d'un congé sans solde.
- j) L'employé qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit:
 - **maladie** : l'employé absent du travail par suite de maladie ou d'accident accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence;
 - **accident du travail** : l'employé absent du travail par suite d'une maladie reliée au travail ou d'un accident du travail accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence;
 - **maternité, retrait préventif, paternité et adoption** : l'employé(e) accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité, de retrait préventif, de paternité ou de son congé d'adoption comme tel;
 - **mise à pied** : l'employé a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.
- k) Les vacances doivent être prises dans l'année où elles sont dues. Un employé qui doit reporter sa date de vacances suivant les dispositions du paragraphe 17.07 et qui ne peut les prendre avant le 30 avril, reçoit sa rémunération de vacances le 30 avril sauf s'il est autorisé, après entente avec l'Employeur, à les prendre au cours des deux (2) premières semaines complètes du mois de mai suivant.

17.02 L'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte du choix du salarié suivant son ancienneté et en tenant compte des besoins du service.

17.03 Aucun employé ne peut fixer plus de trois (3) semaines de vacances consécutives lors de son premier choix. Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de

vacances effectuent un nouveau choix après que tous les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou moins aient eu l'opportunité de choisir la date de leurs vacances.

- 17.04 La date des vacances de chaque employé sera affichée le 1^{er} mai de chaque année.
- 17.05 Si pour une raison ou une autre, un employé vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 17.06 L'employé, victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, et non rétabli pour la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur. Il ne peut recevoir simultanément à une indemnité de vacances des prestations en vertu du régime d'assurance salaire dues en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 17.07 Lorsqu'une fête chômée et payée, mentionnée au paragraphe 13.01, survient pendant les vacances d'un employé, elle est ajoutée à la fin de sa période de vacances, reportée à une date ultérieure, ou elle est payée au taux de salaire régulier de l'employé, suivant le choix de l'employé.
- 17.08 L'employé régulier malade qui a épuisé ses crédits de maladie et dont l'invalidité doit se prolonger au-delà du délai de carence peut alors prendre ses vacances annuelles pour combler le délai de carence.

ARTICLE 18 CONGÉ DE MALADIE

- 18.01 Au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur crédite à tout employé régulier dix (10) jours de congé de maladie. Dans le cas d'un nouvel employé, l'Employeur crédite un (1) jour de congé de maladie pour chaque mois effectivement travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours. L'employé est présumé avoir travaillé un mois s'il a reçu une rémunération pour dix (10) jours dans un mois de calendrier.

S'ils ne sont pas utilisés au cours de cette même année, les jours de congé de maladie prévus au paragraphe précédent sont monnayés au 31 décembre. De même, l'employé qui quitte l'Employeur a le droit de lui monnayer à son départ le nombre de jours de congé de maladie prévus au paragraphe précédent et non utilisés au moment de son départ.

- 18.02 Pour avoir droit à la rémunération des jours de congé de maladie, l'employé doit informer l'Employeur de sa maladie le plus tôt possible avant le début de sa période de travail, à moins d'impossibilité physique et fournir, sur demande de l'Employeur, un certificat médical motivant son absence si cette absence s'étend sur une période de plus de trois (3) jours ou en cas d'abus.

Si l'Employeur le juge à propos, il peut soumettre un employé absent pour maladie à un examen médical au bureau d'un médecin désigné par l'Employeur à ses frais, et ceci, dès les premiers jours de l'absence.

18.03 L'employé régulier peut faire une demande à l'Employeur pour obtenir un congé personnel sans perte de traitement à raison d'au moins une demi-journée (1/2) à la fois et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année de calendrier. L'employé régulier doit transmettre sa demande par écrit au moins deux (2) jours à l'avance.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congé de maladie monnayables et non utilisés.

L'Employeur se réserve le droit d'autoriser ou de refuser une telle demande de congé personnel en tenant compte notamment des besoins du service tels les effectifs au travail, le non-remplacement de l'employé, la cédule des travaux, etc.

18.04 L'employé qui se prévaut d'un congé de maladie est réputé être absent pour une période de 24 heures et n'est pas appelé pour effectuer du travail en temps supplémentaire durant cette période.

ARTICLE 19 ASSURANCE-GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE

19.01 Le régime d'assurance-groupe existant et comprenant une assurance-salaire, une assurance-vie, une assurance-santé et soins dentaires est obligatoire pour tous les employés réguliers.

La prime d'assurance-salaire est entièrement défrayée par l'employé. L'Employeur verse une contribution reliée au paiement des primes d'assurance-vie et d'assurance-santé et soins dentaires jusqu'à concurrence d'un montant maximum de :

Pour la période entre le 1^{er} juillet 2025 et le 31 décembre 2025:

- Deux cent quatre-vingt-cinq dollars (285,00 \$) par mois pour un plan familial;
- Cent soixante-dix dollars (170,00 \$) par mois pour un plan individuel;

À compter de la période débutant le 1^{er} janvier 2026 :

- trois-cent dollars (300,00\$) par mois pour un plan familial;
- Cent quatre-vingt-cinq dollars (185,00\$) par mois pour un plan individuel;

Le Syndicat est informé de toute modification du montant des primes d'assurance collective avant qu'elle ne devienne effective.

À cette fin, l'Employeur fournit au Syndicat une copie du document préparé par l'assureur relativement à l'expérience du groupe visé par la convention pour l'année écoulée.

L'Employeur convient de remettre au Syndicat copie des polices d'assurance collective ainsi que copie de toutes modifications apportées à celles-ci.

19.02 L'employé en invalidité prolongée et dont les primes d'assurance collective qu'il doit assumer sont avancées par l'Employeur, sous réserve de l'application de l'exonération des primes prévue au régime, est facturé par l'Employeur le premier jour de chaque mois pour la somme correspondant au paiement des primes d'assurance collective qu'il doit assumer et il rembourse l'Employeur sur réception de la facture.

19.03 **Régime de retraite**

La participation au régime de retraite des employés laïcs du Séminaire est obligatoire pour tout employé admissible suivant les dispositions de la Loi 116.

19.04 **Programme de retraite progressive**

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à un employé régulier à temps complet, de réduire la prestation de travail durant la période ci-après déterminée qui précède la prise de sa retraite.

L'octroi du programme de retraite progressive est sujet à une entente écrite préalable entre l'employé et l'Employeur (dont une copie est remise au Syndicat) en tenant compte des besoins opérationnels.

Les modalités de prise de retraite progressive du salarié sont établies pour la durée de l'entente qui prend fin au départ à la retraite.

19.05 **Éligibilité et modalités d'application**

L'Employeur peut accorder à un employé régulier à temps complet une réduction de sa prestation de travail en regard du poste qu'il détient pour une retraite progressive notamment aux conditions suivantes :

- a) L'employé régulier à temps complet doit être âgé d'au moins soixante (60) ans et doit faire sa demande, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de la période de retraite

progressive et au plus six (6) mois avant l'âge de soixante (60) ans.

- b) La demande écrite doit indiquer la date du début de l'entrée en vigueur de la retraite progressive et la date de fin.
- c) La décision de l'employé qui se voit bénéficier de la retraite progressive est irrévocable à compter du moment de son entrée en vigueur jusqu'à la date effective de sa retraite définitive.
- d) Tenant compte notamment des besoins du service et des effectifs disponibles, l'Employeur peut accorder une telle réduction de la prestation de travail en précisant le nouvel horaire de travail.
- e) Dans le cas où l'employé n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée pour une durée convenue après entente entre l'employé et l'Employeur.
- f) Un employé ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois.

19.06 **Droits et avantages**

- a) L'employé continue d'accumuler son ancienneté de la même façon que les autres employés.
- b) L'employé bénéficie alors des avantages de la convention collective au prorata des heures travaillées comme un employé à temps partiel.
- c) La cotisation au régime de retraite est versée sur la base du salaire réduit.
- d) À moins de mesure exceptionnelle, aucun temps supplémentaire n'est payable si l'employé doit travailler lors de sa journée de congé sur les heures régulières.
- e) Pour les assurances collectives, l'employé est régi par les conditions prévues au contrat.
- f) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'Employeur

ARTICLE 20 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 20.01 L'Employeur prend les moyens nécessaires pour prévenir les accidents et assurer la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer aux *lois et règlements* applicables en cette matière.

- 20.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

- 20.03 L'Employeur fournit les articles de protection et de sécurité requis par la Loi et les règlements tel casques, gants, bottines et lunettes de sécurité, que les employés doivent obligatoirement porter en conformité avec la Loi et les normes de sécurité.

En ce qui concerne les lunettes de sécurité ajustées à la vue que l'employé doit obligatoirement porter, l'Employeur verse une contribution jusqu'à concurrence d'un montant maximum de six cent (600 \$) dollars une fois par période de trois (3) ans sur présentation des pièces justificatives.

- 20.04 Un comité santé et sécurité au travail, maintenu par l'Employeur, est composé notamment d'au moins de deux (2) membres du Syndicat nommés par le représentant du Syndicat et d'au moins deux (2) membres représentant l'Employeur. Ce comité a pour tâche, entre autres, d'assurer la coordination des actions entre les divers départements, intervenants, résidents et usagers du Séminaire de Québec et de faire des recommandations qu'il juge opportunes sur l'application des normes de sécurité. Il peut se réunir une fois par trimestre ou à la demande de l'un des membres du comité. Les convocations sont toujours prévues au moins une (1) semaine à l'avance. L'Employeur rédige le procès-verbal des réunions et une copie est remise au Syndicat.

- 20.05 Le comité de sécurité peut faire à l'Employeur toutes les recommandations qu'il juge opportunes.

- 20.06 L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. A défaut de ceux-ci sur les lieux, l'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, l'employé blessé à l'hôpital, sans délai.

- 20.07 Un employé a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

ARTICLE 21 ALLOCATIONS DE DÉPENSES

21.01 Un employé utilisant son automobile, à la demande de l'Employeur, reçoit une indemnité égale à celle prévue à la réglementation actuellement en vigueur chez l'Employeur pour chaque kilomètre parcouru avec un minimum de cinq dollars quarante-cinq cents (5,45 \$).

L'Employeur informe le Syndicat au début de chaque année de l'indemnité applicable suivant la réglementation en vigueur, de même qu'en cours d'année si le Séminaire la modifie.

21.02 Un employé peut refuser d'utiliser son automobile en tout temps, quelle que soit la fonction qu'il occupe.

ARTICLE 22 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX

22.01 L'achat et l'entretien des vêtements spéciaux, chaussures de sécurité et appareils de sécurité exigés par l'Employeur ou requis par les lois relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité sont à la charge de l'Employeur.

L'Employeur autorise, selon ses instructions, l'utilisation de ses machines à laver pour l'entretien des sarraus, salopettes et couvre-tout (combinaisons) qu'il fournit aux employés en autant qu'ils soient utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

Les vêtements ainsi exigés ou fournis demeurent la propriété de l'Employeur et le remplacement n'en peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

22.02 Les petits outils appartenant à un employé et qui sont brisés pendant les heures de travail ou sur les lieux du travail sont remplacés par l'Employeur en autant que l'employé en fasse la preuve.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

23.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire qu'il s'agisse d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement, il doit motiver sa décision par écrit en indiquant les motifs ainsi qu'un exposé sommaire des faits et en remettre une copie à l'employé et au Syndicat dans les trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eu.

23.02 Un avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ne pourra être invoqué contre lui à l'arbitrage et sera retiré de son dossier au cours des douze (12) mois suivants s'il n'y a pas eu d'infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier, sauf s'il s'agit d'une mesure disciplinaire imposée en raison d'une inconduite relative à la violence physique ou psychologique incluant la violence à caractère sexuel.

- 23.03 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 23.04 a) Un avis ou un rapport disciplinaire peut être mis en preuve au cours d'un arbitrage en autant que l'employé en ait été informé par écrit préalablement à l'arbitrage.
- b) Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- d'un aveu signé devant un représentant syndical ;
 - d'un aveu signé en l'absence de représentant syndical mais dénoncé par écrit par l'employé dans les sept (7) jours suivant la signature.
- 23.05 Un employé peut consulter son dossier officiel au service du personnel en présence d'un représentant du service du personnel et être accompagné d'une personne représentante autorisée du Syndicat s'il le désire pourvu qu'il ait préalablement pris rendez-vous avec le service du personnel.

ARTICLE 24 CARTE DE POINÇON

- 24.01 L'employé doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de sa période journalière de travail.

ARTICLE 25 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 25.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement professionnel des employés et elles s'engagent à coopérer à cette fin.
- 25.02 Les activités de formation professionnelle s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.
- 25.03 Les activités de perfectionnement professionnel s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un employé.
- 25.04 Lorsque l'Employeur demande à un employé de suivre des cours de perfectionnement, il doit lui rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi et réussi des cours.

Il en est de même pour une formation qu'un employé désire suivre et qui est en lien avec sa fonction, à laquelle l'Employeur a donné son autorisation écrite.

ARTICLE 26 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 26.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité de relations de travail, composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 26.02 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective et de formuler des recommandations.
- 26.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 26.04 Les deux (2) membres autorisés du Syndicat sont libérés sans perte de salaire pour assister aux réunions du comité après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

ARTICLE 27 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 27.01 Lorsque l'Employeur décide d'autoriser, pour raison majeure, que des employés quittent leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, ces salariés ne subissent de ce fait aucune perte de salaire régulier pour cette journée.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2025 le demeure jusqu'au 30 juin 2030.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation expresse à l'effet contraire.

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

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

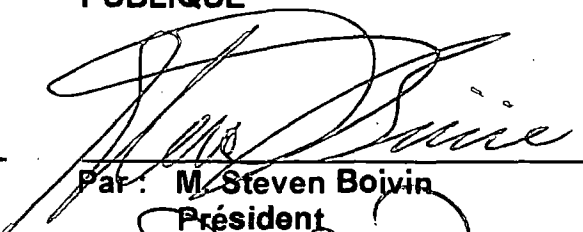
SIGNÉ À QUÉBEC, CE 19^e jour de juin 2025

SÉMINAIRE DE QUÉBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC, SECTION
LOCALE 3026, DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE


Par : M. Gilles Routhier
Supérieur général


Par : M. Denis Cantin
Directeur général


Par : M. Steven Boivin
Président


Par : M. David Poirier
Vice-président


Par : M. Samuel Perron
Secrétaire


Par : M. Jean-Julien Mercier
Conseiller SCFP

ANNEXE « A »

TAUX DE SALAIRE

FONCTION	2025-07-01	2026-07-01	2027-07-01	2028-07-01	2029-07-01
	3,00%	3,00%	3,00%	3,25%	3,25%
MANŒUVRE MÉNAGE	25,70 \$	26,47 \$	27,26 \$	28,15 \$	29,06 \$
MANŒUVRE BÂTISSE	26,25 \$	27,04 \$	27,85 \$	28,76 \$	29,69 \$
HOMME DE SERVICE	27,93 \$	28,77 \$	29,63 \$	30,60 \$	31,59 \$
PEINTRE	31,84 \$	32,79 \$	33,78 \$	34,87 \$	36,01 \$
OUVRIER CERTIFIÉ	33,25 \$	34,25 \$	35,27 \$	36,42 \$	37,60 \$
TUYAUTEUR ÉLECTRICIEN	34,64 \$	35,68 \$	36,75 \$	37,94 \$	39,18 \$
MAÎTRE ÉLECTRICIEN	36,61 \$	37,70 \$	38,84 \$	40,10 \$	41,40 \$

Et, le cas échéant, clause d'ajustement des taux de salaire et de la prime de soir suivant l'IPC-Ville de Québec (12.07)

PRIMES

	TAUX HORAIRE				
	1 juillet 2025	1 juillet 2026	1 juillet 2027	1 juillet 2028	1 juillet 2029
Prime de soir	1,02\$	1,05\$	1,08\$	1,11\$	1,15 \$

Primes	Taux horaire du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2030
- plus de 25 pieds (prime de hauteur)	1,00 \$
- travail sur toiture	1,50 \$
Surveillance (HIVER - DÉNEIGEMENT)	1,00 \$
Inconfort (protection santé)	1,50 \$

ANNEXE « B »

EMPLOYÉS RÉGULIERS

LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTION AU 31 DÉCEMBRE 2024

NOM	FONCTION	Date d'embauche	Ancienneté au 31 décembre 2024		
	Manœuvre d'entretien ménager	1988-10-03	24	7	21
	Manœuvre d'entretien ménager	2005-04-11	17	6	7
	Manœuvre d'entretien ménager	2008-11-24	14	3	17
	Peintre	2013-01-14	11	11	2
	Maître électricien	2014-01-06	10	11	7
	Manœuvre d'entretien ménager	2015-02-16	9	2	20
	Manœuvre d'entretien ménager	2017-02-27	7	9	16
	Manœuvre d'entretien ménager	2016-05-02	7	9	13
	Ouvrier certifié d'entretien	2018-03-15	6	9	15
	Homme de service	2021-03-15	3	9	6
	Manœuvre d'entretien ménager	2021-07-14	3	5	16
	Homme de service	2021-12-13	3	0	13
	Ouvrier certifié d'entretien	2021-09-13	2	11	21
	Ouvrier certifié d'entretien	2022-03-28	2	8	16
	Manœuvre d'entretien des terrains et bâtisses	2022-08-15	2	4	2
	Homme de service	2022-09-19	2	3	10
	Manœuvre d'entretien ménager	2022-01-05	2	1	4
	Manœuvre d'entretien ménager	2023-08-28	1	3	20
	Manœuvre d'entretien des terrains et bâtisses	2024-10-28	0	2	3
	Manœuvre d'entretien des terrains et bâtisses	2024-11-18	0	1	10

ANNEXE « B »

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

LISTE D'ANCIENNETÉ

JOURS ACCUMULÉS AU 31 DÉCEMBRE 2024

NOM	Fonction	Date d'embauche	Jours
	Manœuvre d'entretien ménager	2022-05-28	152

ANNEXE « C »

PLAN DE CLASSIFICATION

Manceuvre d'entretien ménager des bâtisses

Manceuvre d'entretien des terrains et bâtisses

Homme de service

Électricien

Maître électricien (chef électricien)

Mécanicien en tuyauterie (tuyauteur)

Ouvrier certifié d'entretien

Peintre

MANOEUVRE D'ENTRETIEN MÉNAGER DES BÂTISSSES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe d'emploi comporte l'exécution de travaux lourds d'entretien ménager. Il comporte la manutention et le transport de marchandises, de mobiliers et d'autre matériel, selon les directives d'un supérieur immédiat.

Il peut également être appelé à contrôler la lingerie expédiée à la buanderie, à vérifier la distribution de la literie et des serviettes ainsi qu'à exécuter des travaux de pressage et de réparations mineures sur les vêtements des prêtres et la lingerie de l'Employeur ainsi qu'à faire l'entretien et la préparation des chapelles. Il consiste également à exécuter des travaux domestiques mineurs ayant trait à la propreté des bureaux et des autres locaux.

Qualifications requises

Bonne capacité physique.

Connaître les différentes techniques ayant trait à la couture, à l'entretien général de la lingerie, des vêtements et d'autres articles analogues.

Quelques attributions caractéristiques

Le manoeuvre effectue des travaux visant à assurer la propreté des lieux et le bon état de l'équipement qu'il utilise.

En ce qui a trait à la propreté des lieux, il exerce généralement l'ensemble des tâches suivantes : balayer, laver, nettoyer, récurer, cirer s'il y a lieu, les murs, les plafonds et les planchers des divers locaux, y compris des salles de toilette, la salle des promotions et des salles de rencontre; à l'intérieur des bâtiments, il ramasse et jette les rebuts, enlève et lave les vitres intérieures et extérieures et réinstalle les contre-fenêtres.

Dans l'accomplissement de ses fonctions, le manoeuvre peut être appelé à réceptionner et placer les produits des diverses commandes des produits et équipements du département de l'entretien ménager dans les réserves et entrepôts, dresser et à démonter des échafaudages, à déplacer du mobilier, à manutentionner, à transporter et à entreposer des marchandises et des matériaux, à opérer l'équipement requis tel qu'une polisseuse, une laveuse, une sècheuse, un aspirateur dorsal, etc...

Dans l'accomplissement de ses tâches ayant trait à la buanderie, à la couture et aux chapelles, il peut être appelé à séparer et compter les différentes pièces de lingerie sales envoyées hebdomadairement à la buanderie ainsi qu'à recevoir et compter les différentes pièces de lingerie propres et à vérifier la qualité du nettoyage de la lingerie reçue de la buanderie. Il fait aussi tremper la lingerie tachée et fait le lavage de certaines pièces de lingerie délicate telles les nappes et la lingerie liturgique. Il prépare les chariots de lingerie propre en vue de la répartition et transport sur les étages. Il prépare aussi les commandes de matériel (vin, hosties, cierges) et veille à l'approvisionnement de toutes les chapelles du Séminaire incluant les résidences estivales.

Enfin, il peut être appelé à épousseter, nettoyer et laver les planchers, salles de bains et accessoires, le mobilier et les boiseries, à faire les lits, passer l'aspirateur, ranger les meubles légers, vider les paniers à rebuts et cendriers et laver les vitres et tableaux en plus de laver, sécher et plier, draps, couvertures, couvre-lits, et autres pièces de lingerie.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe qui n'exige pas la compétence d'un ouvrier spécialisé.

MANOEUVRE D'ENTRETIEN DES TERRAINS ET BÂTISSSES

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe d'emplois comporte l'exécution de travaux d'entretien physique et préventif des terrains, des bâtiments et des équipements de même que des travaux de réparation mineure. Il comporte également la manutention et le transport de marchandises, de mobilier et d'autre matériel, selon les directives d'un contremaître ou d'un ouvrier qualifié, et, généralement, sous la surveillance d'un de ces derniers. Il consiste également à exécuter, à titre d'aide de métiers, des travaux d'assistance auprès d'ouvriers qualifiés, notamment en menuiserie, en peinture, en maçonnerie, en électricité et en plomberie.

Qualifications requises

Bonne capacité physique.
Capacité pour le travail en hauteur (pas de vertige)
Aucune qualification spécifique n'est requise

Quelques attributions caractéristiques

Le manoeuvre effectue des travaux visant à assurer la propreté des lieux et le bon état de l'équipement.

En ce qui a trait à la propreté des lieux, il exerce généralement l'ensemble des tâches suivantes: il tond le gazon, ramasse et jette les feuilles mortes, coupe les branches mortes et enlève la neige des toitures, des entrées, des trottoirs et des aires de jeux. Il accompagne divers sous-traitants qui ne requièrent pas la présence d'un ouvrier spécialisé.

En ce qui a trait à l'entretien physique et préventif, il remplace les ampoules; il enlève, pose et range les doubles fenêtres; l'hiver, il sable des trottoirs. Il inspecte les ancrages pour les lignes de vie, il nettoie les fosses et exécute les tests de fonctionnement et il opère le système d'irrigation qui n'exige pas la présence d'un ouvrier spécialisé, il lave le garage intérieur et certains espaces extérieures, il installe et enlève les abris d'hiver, sapins de Noël extérieurs, les balises à neige et boîte de sel. Il effectue tout genre de travaux de réparation ou de soudure mineure.

A l'occasion, il peut seconder l'ouvrier qualifié en manipulant les objets lourds et les matériaux, en tenant des pièces dans une position déterminée et en nettoyant et en fournissant les outils requis. Dans l'accomplissement de ses fonctions, le manoeuvre peut être appelé à dresser et à démonter des échafaudages, à déplacer du mobilier, à manutentionner, à transporter et à entreposer des marchandises et des matériaux, à opérer l'équipement requis tel qu'un monte-charge, un chasse-neige domestique, etc...

Comme aide de métiers, il effectue une variété de travaux d'assistance auprès d'ouvriers qualifiés.

Par exemple, comme assistant au menuisier, il accomplit certaines tâches comme le collage, le sablage et le polissage de meubles, de surfaces et de pièces de menuiserie.

De même, dans le domaine de la maçonnerie, il prépare le mortier, le plâtre et autres liants ou enduits et les surfaces à repeindre.

Auprès du peintre, il prépare les surfaces à peindre et peut être appelé à y appliquer des enduits de base.

Auprès d'un électricien, il perce les murs, les plafonds et les planchers; il passe les fils et installe les boîtes de raccordement; il apporte son aide dans la pose des canalisations ainsi que dans l'installation et la réparation des prises de courant et des commutateurs; il épisse les câbles et il pose des appliqués.

Auprès d'un plombier, il perce des ouvertures pour les tuyaux dans les murs ou les planchers; il apporte son aide dans la pose des canalisations ainsi que dans l'installation et la réparation des accessoires de plomberie.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe qui n'exige pas la compétence d'un ouvrier spécialisé.

HOMME DE SERVICE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe d'emploi consiste à accomplir les tâches du manoeuvre d'entretien des terrains et bâtisses, en plus de pouvoir être affecté aux tâches du conducteur de véhicule.

Qualifications requises

Connaissances pratiques

Connaître le fonctionnement des principaux types de véhicules indiqués dans les attributions caractéristiques.

Être capable d'utiliser des formulaires (de livraison, de réception ou d'expédition).

Avoir des connaissances élémentaires de la mécanique des véhicules lourds et des différents modes d'entretien préventif requis.

Autres exigences

Détenir un permis de conduire valide de classe 3.

Attributions caractéristiques

Les attributions caractéristiques de l'homme de service sont celles mentionnées à la description de fonction de manoeuvre des terrains et bâtisses.

De plus, il peut conduire un véhicule routier dont la capacité est de plus de 4 500kg et plus pour le transport de marchandises, d'équipements ou de matériaux, de personnes, d'outils et effectuer toute autre tâche auxiliaire comme le chargement et le déchargement de son véhicule tout en respectant les normes de sécurité existantes. Comme conducteur de véhicule, il peut être affecté à la conduite de l'un ou l'autre des véhicules suivants : camion à benne basculante, camion avec plate-forme recouverte ou non, tracteurs et autres types de véhicules comparables. Il doit voir à ce que son véhicule soit propre et en bonne condition de roulement (nettoyage, lavage, plein d'essence). Il doit effectuer une vérification quotidienne, ou selon toute fréquence prescrite, de l'état de son véhicule; il doit rapporter toute déféctuosité constatée. Il peut être appelé à initier au travail le nouveau personnel de sa classe d'emploi. Il peut agir comme employé de service dans un garage

Il peut être appelé à utiliser les outils technologiques de l'information et des communications mis à sa disposition en lien avec les travaux à réaliser.

Il doit tenir un calendrier de route et rédiger, au besoin, des rapports sommaires de certaines activités reliées à l'exécution de son travail.

Au besoin, il accomplit toutes autres tâches connexes qui n'exige pas la compétence d'un ouvrier spécialisé.

ELECTRICIEN

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste à effectuer des travaux d'installation, de réparation et d'entretien de systèmes électriques.

Qualifications requises

Formation : détenir un certificat de qualification valide et reconnu par l'autorité compétente, en vertu de la loi et le cas échéant, toute autre exigence pertinente avec la fonction.

Attributs caractéristiques

L'électricien effectue tous travaux d'installation, de raccordement, de détection et d'identification de troubles, des travaux de réfection, de modification, de réparation et d'entretien correctifs et préventifs de tout système de conduction composé d'appareils de canalisation, d'accessoires et autres appareillages pour fins d'éclairage, de chauffage, de force motrice et de tout système de communication, de commutation et de transmission.

Il fait des entrées électriques de tout voltage et de tout ampérage; il monte les panneaux de distribution, pose des conduits en surface ou dans les murs, les planchers et les plafonds, passe les fils et fait les raccordements nécessaires. Il procède à l'installation, à l'entretien et à la réparation d'équipements électriques variés tels que moteurs, transformateurs, interrupteurs, chauffe-eau, système de chauffage, ventilateurs et climatiseurs.

Il vérifie le matériel disponible et, s'il y a lieu, remplit les bons de commande pour obtenir le matériel nécessaire à ses travaux.

L'électricien est parfois appelé à coordonner des travaux effectués par des ouvriers moins expérimentés ou non spécialisés.

Il peut être appelée à utiliser les outils technologiques de l'information et des communications mis à sa disposition en lien avec les travaux à réaliser.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

MAITRE-ELECTRICIEN

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste à assumer la responsabilité de travaux d'électricité et effectuer des travaux complexes d'installation, de réparation et d'entretien de systèmes électriques. Il doit également avoir une compréhension des notions de base en électromécaniques, électroniques et informatiques.

Qualifications requises

Détenir un certificat de qualification valide et reconnu par l'autorité compétente, en vertu de la loi et satisfaire aux exigences de la Régie du bâtiment pour agir à titre de répondant du Séminaire et le cas échéant, toute autre exigence pertinente avec la fonction.

Attributions caractéristiques

La personne de cette classe d'emploi, doit, en partie ou en totalité, assumer la responsabilité des travaux d'électricité et effectuer, avec autonomie, tous les travaux complexes d'installations, de raccordement, de détection et d'identification de troubles, des travaux de réfection, de modification, de réparation et d'entretien correctifs et préventifs de tout système de conduction composé d'appareils de canalisation, d'accessoires et autres appareillages pour fins d'éclairage, de chauffage, de force motrice et de tout système de communication, de commutation et de transmission de l'institution, s'ils sont donnés à contrat, les surveille à l'aide du cahier des charges. Il est donc responsable des diverses centrales : thermique, géothermique, ventilation et réfrigération.

Elle fait des entrées électriques de tout voltage et de tout ampérage; il monte les panneaux de distribution, pose des conduits en surface ou dans les murs, les planchers et les plafonds, passe les fils et fait les raccordements nécessaires. Elle procède à l'installation, à l'entretien et à la réparation d'équipements électriques variés tels que moteurs, transformateurs, interrupteurs, chauffe-eau, système de chauffage, ventilateurs et climatiseurs.

La personne de cette classe d'emploi accomplit les tâches de l'électricien.

Elle connaît les procédures de sécurité et systèmes d'alarme incendie, lit les plans et schémas électriques et électroniques et a une compréhension des notions de base en électromécaniques et électroniques.

Elle peut être appelée à utiliser les outils technologiques de l'information et des communications mis à sa disposition en lien avec les travaux à réaliser.

Elle remplit tous les registres requis exigé en vertu de la Régie du bâtiment et en assure la mise à jour. Elle voit à ce que les lieux et les équipements soient sécuritaires.

Elle peut être appelée à coordonner des travaux effectués par des électriciens et des ouvriers moins expérimentés ou non spécialisés qui lui sont assignés.

Elle vérifie le matériel disponible et, s'il y a lieu, prépare une liste de matériels nécessaires à ces travaux.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

MECANICIEN EN TUYAUTERIE (TUYAUTEUR)

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette classe consiste à effectuer des travaux de vérification, de réparation, d'entretien, de modification et d'installation dans les domaines de la plomberie, du chauffage et des gicleurs automatiques.

Qualifications requises

Détenir un certificat de qualification valide et reconnu par l'autorité compétente, en vertu de la loi et le cas échéant, toute autre exigence pertinente avec la fonction.

Attributions caractéristiques

Le mécanicien en tuyauterie répare ou remplace la tuyauterie et installe les accessoires neufs qui entrent dans la modernisation des systèmes de plomberie. Il relie les canalisations domestiques d'air, d'eau, d'égout et de gaz aux réseaux d'alimentation et de renvoi. Il débouche les éviers, les bassins, les douches, les urinoirs, les cabinets et les drains de plancher. Il assure le bon entretien de la tuyauterie, des robinets, des valves et des autres accessoires. Il procède à la mise en opération et à la fermeture des systèmes de plomberie, perce ou fait percer des ouvertures pour les tuyaux dans les murs ou les planchers. Il cintre, coupe, alèse et fait le filetage des tuyaux, les installe et les raccorde; il procède à diverses épreuves en vue de déterminer l'étanchéité du système. Il fait la vérification et l'entretien des pompes de chauffage et de circulation.

Le mécanicien en tuyauterie installe, remplace, répare et raccorde des canalisations pour le chauffage ou à eau domestique. Il monte et installe des appareils de chauffage à eau chaude domestique. Il nettoie ou fait nettoyer les canalisations à l'intérieur des chaudières et effectue tout autres travaux que requiert l'entretien des chaudières. Il est responsable de l'entretien préventif, avec les sous-traitants, du système de gicleurs et du chauffage.

Il peut participer à l'élaboration de certains projets et, par la suite, lit les plans, vérifie les spécifications des travaux à effectuer, les réalise ou, s'ils sont donnés à contrat, les surveille à l'aide du cahier des charges.

Il vérifie le matériel disponible et, s'il y a lieu, remplit les bons de commande pour obtenir le matériel nécessaire à ses travaux.

Il peut être appelée à coordonner le travail du personnel de soutien qui lui est assigné.

Il peut être appelée à utiliser les outils technologiques de l'information et des communications mis à sa disposition en lien avec les travaux à réaliser.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps d'emploi consiste à effectuer des travaux d'entretien, de réparation, de fabrication, de construction, de finition, de transformation (menuisier-ébéniste) et de contrôle des dispositifs de fermeture de locaux (serrurier) et d'objets relevant de plusieurs métiers du bâtiment.

Qualifications requises

Détenir un certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier et reconnu par l'autorité compétente, en vertu de la loi plus une expérience pertinente dans une variété de travaux propres à plusieurs autres métiers, et le cas échéant, toute autre exigence pertinente avec la fonction.

Attributions caractéristiques

L'ouvrier certifié d'entretien exerce ordinairement son activité dans des endroits où il ne serait ni pratique ni nécessaire de faire appel de façon continue à plusieurs ouvriers spécialisés. Il s'adonne à des travaux d'entretien général tels que la réparation ou la réfection de bâtiments, d'installations sanitaires, d'installations mécaniques simples. Il peut être appelé à réparer des fenêtres, changer des vitres, fabriquer des meubles, changer des serrures et fabriquer des clés. Il peut aussi être appelé à s'occuper de l'entretien préventif et sécuritaire des lieux et de l'équipement.

Il collabore avec du personnel de niveau technique ou ouvrier dans des travaux spécialisés. Elle dresse ou lit les plans et choisit les matériaux nécessaires aux travaux à réaliser.

Il vérifie le matériel disponible et, s'il y a lieu, remplit les bons de commande pour obtenir le matériel nécessaire à ces travaux.

L'ouvrier certifié d'entretien est parfois appelé à coordonner des travaux effectués par des ouvriers moins expérimentés ou non spécialisés.

Il peut être appelée à utiliser les outils technologiques de l'information et des communications mis à sa disposition en lien avec les travaux à réaliser.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

PEINTRE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de ce corps d'emploi consiste à effectuer des travaux de peinture, de vernissage, de teinture et d'autres travaux analogues, sur les surfaces extérieures ou intérieures des bâtiments, sur des charpentes métalliques et sur des pièces d'ameublement.

Qualifications requises

Détenir un certificat de qualification valide et reconnu par l'autorité compétente, en vertu de la loi et le cas échéant, toute autre exigence pertinente avec la fonction.

Attributions caractéristiques

Le peintre effectue les travaux reliés à la réparation et à la préparation des surfaces à peindre. Il peut effectuer le remplissage des joints de planches murales ainsi que la réparation de fissures sur le plâtre.

Il effectue les préparations et les mélanges de peinture, de vernis et de teinture et enduit les surfaces de ces substances.

Il peut être appelé à effectuer la pose des papiers-tentures et des autres matériaux analogues.

Il assure le nettoyage et l'entretien des instruments et des outils qu'il utilise.

Il vérifie le matériel disponible et, s'il y a lieu, remplit les bons de commande pour obtenir le matériel nécessaire à ses travaux.

Il dresse ou fait dresser les échafaudages nécessaires à l'exécution de son travail.

Le peintre est parfois appelé à coordonner des travaux effectués par des ouvriers moins expérimentés ou non spécialisés.

Il peut être appelée à utiliser les outils technologiques de l'information et des communications mis à sa disposition en lien avec les travaux à réaliser.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

ANNEXE « D »

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SÉMINAIRE DE QUÉBEC

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3026 (SCFP)**

L'employé régulier licencié ou mis à pied bénéficie d'une indemnité, tenant lieu de tout délai congé, qui lui est versée sur la base d'une (1) semaine de salaire par année complète de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) années de service.

Cette indemnité lui est remise par versements périodiques selon la politique salariale en vigueur à ce moment et prendra automatiquement fin dans le cas d'un retour au travail au Séminaire à l'intérieur de cette période.

ANNEXE « E »

QUÉBEC

**BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL**

DOSSIER : Q-1720-51

AFFAIRE : QR-018-10-79

Le

PRÉSIDENT :

Le Commissaire du travail

EN CONSÉQUENCE ET POUR CES MOTIFS :

1. **JE RÉVOQUE** l'accréditation accordée à l'intimé le 16 juillet 1969.
2. **J'ACCREDITE** : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC, Section locale 3026, du Syndicat canadien de la fonction publique, 5050, boulevard des Gradins, bureau 200, Québec, G2J 1P8

Pour représenter : Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des mécaniciens de machines fixes, des employés du service forestier, des professionnels non enseignants, des étudiants travaillant de façon occasionnelle et à temps partiel, du comptable, de l'assistant du directeur du personnel, de la secrétaire du supérieur général, de la secrétaire du procureur, de la secrétaire du directeur du personnel et des employés de la procure.

DE : LE SÉMINAIRE DE QUÉBEC
1, rue des Remparts
Québec, G1R 4R7

(Signé)
Commissaire du travail

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE SÉMINAIRE DE QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 3026 (SCFP)

Objet : Régime de congé à traitement différé

1. Nature du régime

Le régime de congé à traitement différé a pour objectif de permettre à un employé régulier ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé.

Le régime de congé à traitement différé comporte d'une part une période de contribution de l'employé régulier et d'autre part une période de congé.

Le congé à traitement différé est un congé d'une durée déterminée qui coïncide avec la fin de la période d'étalement et est considéré comme un congé sans traitement assujetti aux dispositions du paragraphe 15.04 de la convention.

2. Durée du régime

La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et elle peut être prolongée dans les cas et de la manière prévus audit régime. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

3. Durée du congé

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

Au terme de la période de congé, l'employé régulier réintègre son poste sous réserve de l'application du paragraphe 9.07 de la convention collective. L'employé régulier doit retourner au travail, à la fin de son congé, pour une période au moins équivalente à la durée de sa période de congé, sous réserve du droit de l'Employeur de mettre un terme à l'emploi de l'employé pour cause juste et suffisante.

4. Conditions d'obtention

Un employé régulier ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté et qui désire participer au régime de congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'Employeur, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du

régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'employé régulier doit, au moment de l'entrée en vigueur du contrat, fournir une prestation régulière de travail sauf s'il bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption.

Lorsque l'Employeur décide de permettre à un employé régulier de participer au régime, l'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat. Ce contrat inclut notamment la durée et les dates des périodes de congé et d'étalement, le pourcentage de son salaire que recevra l'employé régulier durant la période d'étalement ainsi que les dispositions prévues au présent régime.

Aux seules fins de l'application du paragraphe 15.04 de la convention l'employé régulier qui prend un congé à traitement différé est réputé avoir pris le congé sans traitement auquel il pourrait être admissible en vertu de ce paragraphe.

En aucun temps, l'employé régulier ne peut modifier la durée de la période d'étalement et la durée du congé en cours d'application du régime. Toutefois, à la demande de l'employé régulier, l'Employeur peut convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande.

L'employé régulier peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées audit régime.

5. Salaire

Pendant le régime, mais excluant toute période de suspension prévue audit régime, l'employé régulier reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-dessous, en 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 salaire habituel sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'employé régulier recevrait pour une semaine normale de travail s'il ne participait pas au régime en y incluant, s'il y a lieu, la prime de responsabilités, mais en excluant toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle.

Pour l'employé régulier à temps partiel, la semaine normale de travail pour déterminer le salaire habituel aux fins de l'alinéa précédent est le nombre d'heures

prévues à son poste, au moment de l'entrée en vigueur du contrat à l'exclusion des heures effectuées en vertu du paragraphe 10.05 de la convention.

Pendant la période de contribution, l'employé régulier a droit à la rémunération du temps supplémentaire et aux primes applicables (à l'exclusion toutefois de la prime de responsabilité intégrée au salaire habituel pour fins de contribution) sur la base du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Il n'a cependant droit à aucune prime pendant la période de congé.

6. Conditions de travail

Pendant la période de contribution, la prestation de travail de l'employé régulier est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions prévues audit régime l'employé régulier bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention collective de travail, en autant qu'il y ait normalement droit.

Pendant la période de congé et sous réserve des dispositions précitées, l'employé régulier ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective de travail, à moins d'entente contraire par écrit.

6.1 Régime de retraite

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, l'employé régulier se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

La contribution de l'employé régulier à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par la loi sur les régimes de retraite applicables.

6.2 Cessation d'emploi

Lorsque l'employé régulier 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 l'employé régulier n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, les sommes retenues durant la période de contribution.
- b) Si la période de congé est en cours, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, le résidu des sommes retenues durant la période de contribution.
- c) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé régulier n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de salaire qui sera effectué à l'employé régulier.

6.3 Vacances

Aux fins des vacances, le congé à traitement différé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du régime, les vacances seront rémunérées au pourcentage du salaire prévu au contrat.

6.4 Mise à pied

Si l'employé régulier est mis à pied pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date effective de l'événement et les conditions établies au paragraphe 6.2 ci-haut s'appliquent.

6.5 Décès

Advenant le décès de l'employé régulier pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues au paragraphe 6.2 ci-haut s'appliquent.

6.6 Banque de congé de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de crédits annuels de congé de maladie utilisés sont rémunérés selon les pourcentages prévus au contrat.

Lorsque le solde est monnayé, il l'est sur la base du salaire habituel que le salarié recevrait s'il ne participait pas au régime, sujet aux dispositions du paragraphe 18.01 de la convention.

6.7 Avantages prévus par la loi

Pendant la période d'étalement, les contributions de l'employé régulier et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la loi (*R.R.Q., R.A.M.Q., C.S.S.T.*) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé. Toutefois, les contributions à l'assurance-emploi ainsi que la cotisation syndicale sont effectuées sur la base du salaire que l'employé régulier recevrait s'il ne participait pas au régime.

6.8 Assurance-salaire

Si l'invalidité survient avant le congé avec traitement différé et se poursuit au moment du début du congé ou si l'invalidité survient en cours de congé, le salarié choisit :

- 1) soit d'interrompre son congé et d'en reporter le solde à la fin de sa période d'invalidité auquel cas, pendant le délai de carence, il épuise le cas échéant sa réserve de congés de maladie et il reçoit par la suite les prestations de son assurance-salaire ;
- 2) soit de poursuivre son congé, auquel cas, il continue de percevoir le pourcentage de son salaire prévu au contrat.

Si l'invalidité survient avant le congé avec traitement différé et se termine avant ledit congé, l'employé régulier peut reporter l'application du régime jusqu'à la fin de sa période d'invalidité, auquel cas, pendant le délai de carence, il épuise le cas échéant sa réserve de congés de maladie et reçoit par la suite les prestations de son assurance-salaire.

Aux fins de la présente clause, seule une période d'invalidité continue d'un (1) mois ou plus peut entraîner une suspension ou un report du congé avec traitement différé.

Au terme d'une période d'invalidité de plus de deux (2) ans, le régime prend fin et les conditions prévues au paragraphe 6.2 ci-haut s'appliquent.

6.9 Congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu à l'article 16, qui débute avant, ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondant à la durée maximale prévue de ce congé et la durée du régime est alors prolongée d'autant.

En pareil cas, durant la période de suspension de la participation au régime, les dispositions de l'article 16 s'appliquent.

Si l'un de ces congés survient avant la période de congé, l'employé régulier peut mettre fin au régime et les modalités prévues au paragraphe 6.2 ci-haut s'appliquent.

6.10 Changement de statut

L'employé régulier dont le statut change durant sa participation au régime de congé à traitement différé (soit par le passage d'un poste à temps complet à un poste à temps partiel ou l'inverse) peut mettre fin au régime suivant les modalités prévues au paragraphe 6.2 ci-haut ou continuer sa participation au régime après entente avec l'Employeur ; dans ce dernier cas, les parties conviennent alors des modalités pour assurer la transition au niveau de la participation au régime.

6.11 Dispositions particulières

Lorsque l'employé régulier ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, l'Employeur doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE SÉMINAIRE DE QUÉBEC
ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SÉMINAIRE DE QUÉBEC
SECTION LOCALE 3026 (SCFP)**

Objet : Régime d'horaire à temps partiel en fin de carrière

CONSIDÉRANT le désir des parties de permettre à des employés réguliers à temps complet de bénéficier, de façon temporaire, d'un horaire de travail à temps partiel;

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nature du régime

Le régime d'horaire à temps partiel en fin de carrière a pour objectif de permettre à un employé régulier à temps complet ayant plus de cinquante-cinq (55) ans de réduire ses heures de travail afin de permettre son maintien en emploi tout en assurant la continuité des services de l'Employeur.

L'employé régulier à temps complet ayant cinquante-cinq (55) ans ou plus, peut bénéficier ainsi d'un congé sans solde à temps partiel. Ce congé ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures de la journée normale de travail, ni de comporter une semaine régulière de travail de moins de (3) jours.

Le régime d'horaire à temps partiel en fin de carrière permet de réduire le nombre de jours de travail de la semaine régulière de travail des employés de jour et des employés de ménage de soir prévue à l'article 10.01 de la convention collective.

2. Horaire de travail

La semaine régulière de travail de l'employé régulier à temps complet bénéficiant de l'application du Régime est établie en collaboration avec son supérieur immédiat et doit respecter les heures de travail du poste selon l'article 10 de la convention collective et correspondre à sept heures trois quarts (7h %) par jour.

3. Adhésion

L'employé régulier à temps complet désirant adhérer au Régime doit en faire la demande écrite auprès de son supérieur immédiat. Cette demande doit inclure le nombre de jours par semaine que l'employé désire travailler, en précisant la date de début ainsi que la date de fin de la période de congé sans solde à temps partiel.

Tenant compte des besoins du service, l'employeur transmet sa réponse par écrit à l'employé avec copie au syndicat, dans les quatre (4) semaines suivant la réception de la demande, qu'elle soit positive ou négative, ainsi que les motifs en cas de refus.

4. Durée et terminaison

Le congé sans solde est d'une durée maximum d'un (1) an et il est renouvelé automatiquement à son échéance à moins que l'employé ou le supérieur immédiat n'ait manifesté l'intention d'y mettre fin, et ce, au moins trente (30) jours avant la date d'échéance.

Malgré ce qui précède, à tout moment, l'employé ou l'employeur peut mettre fin au Régime en donnant à l'autre partie un avis en ce sens dans les trente (30) jours avant la date de fin souhaitée. Dans ce cas, l'employé régulier reprend sa semaine régulière de travail.

Pour la durée du congé sans solde à temps partiel, l'employé régulier bénéficie de la convention collective au prorata du nombre d'heures travaillées comme s'il était un employé régulier à temps partiel, mais cumule son ancienneté comme s'il effectuait une semaine régulière de travail.

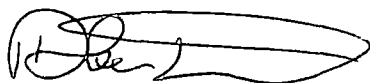
Pendant la durée de l'entente, l'employeur peut, de façon exceptionnelle et pour des raisons de nécessité du service, requérir que l'employé régulier travaille durant son congé sans solde prévu à l'entente. Dans cette éventualité, l'employeur doit aviser l'employé concerné au moins deux (2) jours à l'avance. Seules les heures effectuées en plus de la semaine régulière de travail (38h 3%) sont soumises à l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires (article 11).

L'employé régulier qui change de poste ou de fonction cesse d'être régi par l'entente individuelle.

5. La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature

SIGNÉ À QUÉBEC, CE 29^{ème} jour de mai 2023

SÉMINAIRE DE QUÉBEC



Par M. Denis Cantin

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES DU
SÉMINAIRE DE QUÉBEC, SECTION
LOCALE 3026, DU SYNDICAT**



Par M. Jean-Julien Mercier
Conseiller SCFP

Par Mme Sylvie Tremblay
Présidente