

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET OUVRIER**

ENTRE

**LE CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET D'ART
DRAMATIQUE DU QUÉBEC**

ET

LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

2011-2014

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	GÉNÉRALITÉS	1
1-1.00	Interprétation	1
1-2.00	Reconnaissance et champ d'application	4
1-3.00	Droits et responsabilités de l'employeur	4
1-4.00	Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites	5
CHAPITRE 2-0.00	VIE SYNDICALE	8
2-5.00	Régime syndical	8
2-6.00	Droit d'affichage	9
2-7.00	Réunions syndicales	9
2-8.00	Permis d'absence pour activités syndicales et activités paritaires	9
2-9.00	Transmission de documents	12
2-10.00	Comité de relations professionnelles	12
2-11.00	Représentation syndicale	13
CHAPITRE 3-0.00	RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	13
3-12.00	Procédure de règlement de griefs	13
3-13.00	Arbitrage.....	15
CHAPITRE 4-0.00	MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....	16
4-14.00	Mesures administratives et disciplinaires	16
CHAPITRE 5-0.00	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	21
5-15.00	Classification et classement	21
5-16.00	Évaluation.....	23
5-17.00	Période probatoire.....	24
5-18.00	Ancienneté	24
5-19.00	Avancement d'échelon	26
5-20.00	Mouvements de personnel	28
5-21.00	Développement des ressources humaines	29
CHAPITRE 6-0.00	RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	30
6-22.00	Changements techniques, technologiques ou administratifs	30
6-23.00	Mise à pied pour surplus de personnel	31
CHAPITRE 7-0.00	PRATIQUE ADMINISTRATIVE.....	33
7-26.00	Sous-traitance	33
7-27.00	Santé et sécurité	34
7-28.00	Uniforme de travail	34
CHAPITRE 8-0.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	34
8-30.00	Prestation de travail.....	34
8-31.00	Congés sans traitement	37
8-32.00	Charges publiques	44
8-33.00	Congés pour affaires judiciaires	45
8-34.00	Vacances.....	46
8-35.00	Jours fériés et chômés	50
8-36.00	Congés pour événements familiaux.....	51
CHAPITRE 9-0.00	RÉGIMES COLLECTIFS.....	54
9-37.00	Droits parentaux.....	54
9-38.00	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	66
9-39.00	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	76
CHAPITRE 10-0.00	RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES	78
10-40.00	Rémunération	78
10-41.00	Heures supplémentaires.....	81
10-42.00	Allocations et primes.....	84
10-44.00	Stationnement.....	87
10-45.00	Versement des gains	87
10-46.00	Frais à l'occasion d'un déménagement	88
10-47.00	Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents	93
CHAPITRE 11-0.00	CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS	93
10-49.00	Les employés occasionnels.....	93
CHAPITRE 12-0.00	96
12-52.00	Durée de la convention	96
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	97

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	98
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	100
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	101
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	102
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	103
ANNEXE 1	105
ANNEXE 2	109
ANNEXE 3	109
ANNEXE 4	112
ANNEXE 5	114

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 Interprétation

1-1.01 Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

- a) ANNÉE FINANCIÈRE : Période s'écoulant entre le 1er juillet et le 30 juin de chaque année.
- b) ANNÉE DE RÉFÉRENCE : Période s'écoulant entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année.
- c) CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE : Un changement technologique signifie un changement apporté aux opérations par l'introduction ou l'ajout de machinerie, d'équipement ou d'appareil, ou leur modification, ayant pour effet de mettre à pied un ou plusieurs employés ou de modifier de façon significative les tâches d'un groupe important d'employés.

d) CONJOINT :

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

Lors du décès de l'employé, la définition de conjoint ne s'applique pas si l'employé ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne ;

- ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 8-36.00, 9-37.00 et 9-38.00 on entend par conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, l'employé marié ou uni civilement, qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, peut désigner à l'assureur celui-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective ;

- e) EMPLOI : ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation.

- f) EMPLOI RÉGULIER À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une période indéfinie et pour une durée hebdomadaire équivalente à une semaine normale de travail.
- g) EMPLOI RÉGULIER À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une période indéfinie et pour une durée hebdomadaire inférieure à une semaine normale de travail, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel de bureau et technique et de quinze heures et demie (15 1/2) pour le personnel ouvrier.
- h) EMPLOI OCCASIONNEL : emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour :
- exécuter un travail spécifique et occasionnel ou un projet spécifique et occasionnel d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois, incluant les renouvellements, à moins d'une entente entre les parties quant à une prolongation possible, ou pour
 - parer à un surcroît de travail, ou pour
 - remplacer un employé temporairement absent pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.
- i) EMPLOI RÉGULIER CYCLIQUE : emploi à temps complet ou à temps partiel pour lequel les services d'un employé sont requis à chaque année pour une partie seulement de l'année mais pour un minimum de neuf (9) mois ou pour un maximum annuel d'heures tel que déterminé à la lettre de renouvellement d'engagement. Pour les employés ayant un maximum annuel d'heures, leurs horaires et périodes d'engagement sont déterminés en fonction des besoins de la production.
- j) EMPLOI VACANT : un emploi régulier pour lequel il n'y a pas de titulaire et que l'employeur décide de combler.
- k) EMPLOYÉ : un employé faisant partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective.
- l) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé dont les services sont requis pour :
- exécuter un travail spécifique et occasionnel ou un projet spécifique et occasionnel d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois, incluant les renouvellements, à moins d'une entente entre les parties quant à une prolongation possible, ou pour
 - parer à un surcroît temporaire de travail, ou pour
 - remplacer un employé temporairement absent pour un congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.
- Seuls les articles identifiés à la section 11.49 s'appliquent aux employés occasionnels. Le reste de la convention collective ne s'applique pas à ceux-ci à moins d'indications spécifiques ou contraires.
- m) EMPLOYÉ RÉGULIER : un employé qui a terminé sa période de probation et qui a été confirmé dans son emploi.
- n) EMPLOYÉ RÉGULIER CYCLIQUE : un employé qui a terminé sa période de probation, qui a été confirmé dans son emploi et pour lequel les services sont requis à chaque année pour une partie seulement de l'année mais pour un minimum de neuf (9) mois ou pour un maximum annuel d'heures tel que déterminé à la lettre de renouvellement d'engagement. Pour les employés ayant un maximum annuel d'heures, leurs horaires et périodes d'engagement sont déterminés en fonction des besoins de la production.

À titre indicatif, la liste des personnes ayant un maximum annuel d'heures en date de la signature de la convention collective est à l'annexe 4 de la convention.

Les conditions de travail de l'employé régulier prévues à la présente convention collective s'appliquent à l'employé régulier cyclique au prorata de la période travaillée, et ce, à moins d'indications spécifiques ou contraires.

- o) EMPLOYÉ EN PROBATION : un employé qui n'a pas terminé sa période de probation.
- p) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :
 - un employé qui occupe un emploi à temps partiel ; ou
 - un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective ; ou
 - un employé en retraite graduelle ; ou
 - un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé en préretraite graduelle, l'employé en retraite graduelle, l'employé en retraite progressive ou l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ; ou
 - un employé en préretraite graduelle ; ou
 - un employé en retraite progressive.
- q) EMPLOYEUR : le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.
- r) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - être âgé de moins de dix-huit (18) ans ; ou
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ; ou
 - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- s) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h.
- t) REPRÉSENTANT SYNDICAL : personne désignée par le syndicat autre qu'un délégué syndical de l'unité de négociation du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.
- u) SANS PERTE DE TRAITEMENT : Sans restreindre la portée de l'article 7-27.03, on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail, et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires.
- v) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

- w) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue de l'unité de négociation et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.
- x) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique du Québec inc.
- y) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00.

1-1.02 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

1-2.00 Reconnaissance et champ d'application

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les membres du personnel qui sont des salariés au sens du *Code du travail* et couverts par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.

1-2.02 La présente convention collective ne s'applique pas :

- a) aux étudiants ;
- b) aux étudiants stagiaires qui effectuent un stage devant être exercé dans le cadre d'un programme coopératif d'une institution d'enseignement.

L'employeur fournira au Syndicat les noms des étudiants et étudiants stagiaires qui exercent un stage ainsi que le programme auxquels ils adhèrent.

1-2.03 L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

Malgré le premier alinéa, l'employé demeure assujéti à ses régimes d'assurance si la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire est de six (6) mois ou moins. Si la période initiale de désignation est inférieure à six (6) mois mais que celle-ci se prolonge au-delà de cette durée, l'employé cesse d'être assujéti à ses régimes d'assurance à compter de la date de prolongation.

1-2.04 Lorsque l'employeur veut exclure un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employé et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion, la date de l'exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

À la demande du syndicat, les parties procèdent à une mise à jour annuelle des employés exclus de l'unité de négociation.

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une disposition expresse à l'effet contraire.

Responsabilités de l'employeur

- 1-3.02 Sauf dans le cas d'une faute intentionnelle ou faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause de l'employé qui est l'objet de poursuite devant un tribunal de juridiction civile, criminelle, judiciaire ou quasi-judiciaire, en raison d'un acte ou d'un geste professionnel qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses fonctions.

Si la poursuite entraîne une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde ou lorsque l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, l'employé rembourse l'employeur.

Malgré la notion de faute lourde prévue aux alinéas précédents, l'employeur peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

- 1-3.03 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu de l'article 1-3.02 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires*.

- 1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré enquête judiciaire ou quasi judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui lui en fait la demande par écrit. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque l'employé comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.

Modifications aux conditions de travail

- 1-3.05 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins **trente (30)** jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

1-4.00 Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites

Accès à l'égalité en emploi

- 1-4.01 Lorsque l'employeur décide d'implanter ou de modifier un programme d'accès à l'égalité, il doit consulter le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles.

- 1-4.02 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité de relations professionnelles les données dont il dispose concernant notamment le bilan général de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants.

À la demande du comité, l'employeur fournit certaines données additionnelles disponibles.

- 1-4.03 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Programme d'aide aux employés

- 1-4.04 L'employeur est responsable de la mise en œuvre et du maintien d'un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles sur l'application de ce programme.
- 1-4.05 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :
- a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts ;
 - b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus ;
 - c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.
- 1-4.06 L'employeur fournit annuellement au syndicat les statistiques de l'application du programme d'aide aux employés.
- 1-4.07 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

Pratiques interdites

- 1-4.08 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, un fournisseur ou un client, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un employé, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

Dans le cas où une telle pratique interdite est faite par un fournisseur ou un client, l'employé doit aviser l'employeur le plus rapidement possible des faits reprochés.

Harcèlement sexuel, psychologique et violence

- 1-4.09 En règle générale, le harcèlement consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail néfastes. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement.
- 1-4.10 Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique.

L'employeur et le syndicat discutent au comité de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La

mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Recours

1-4.11 Lorsqu'un employé estime être victime de violence ou de harcèlement au sens de la présente section, il peut :

- a) porter plainte dans les quatre-vingt-dix (90) jours selon les modalités prévues à la Politique visant à contrer le harcèlement en milieu de travail au Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec ;
- b) déposer un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'événement selon la procédure prévue à l'article 3-12.00 de la présente convention collective. La rencontre prévue à la clause 3-12.11 se tiendra dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief ;

Toute plainte ou grief est traité confidentiellement et l'employé, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un délégué libéré à cette fin sans perte de traitement ou d'un représentant syndical.

1-4.12 Le grief prévu à l'article précédent est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 3-13.00.

1-4.13 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

1-4.14 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :

- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out ;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni «journée d'étude», ni autres actions similaires de la part des employés ;
- c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b).

Langue de travail

1-4.15 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

1-4.16 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

1-4.17 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites. Ces cours sont aux frais de l'employeur.

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

2-5.00 Régime syndical

Cotisation

- 2-5.01 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 2-5.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 2-5.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 2-5.04 À toutes les 2 semaines après chaque période de paie, l'employeur transmet au syndicat par chèque ou par dépôt électronique le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste sur support informatique ou électronique selon le format convenu entre les parties indiquant notamment le nom et prénom, la date de naissance, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le numéro de téléphone, le NAS, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, le centre de responsabilité et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt, au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêt et indemnité y prévus, à compter du trentième jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance et convenir de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

- 2-5.05 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale ou des cotisations spéciales, il peut accepter de déduire ces arrérages ou cotisations spéciales par retenues sur la paie de l'employé concerné après consultation du syndicat sur le mode de remboursement.

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

- 2-5.06 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé ; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives, et ne peut rétroagir pour une période de plus de trente (30) jours.

- 2-5.07 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

- 2-5.08 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste accompagnée de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés de l'unité de négociation, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.
- 2-5.09 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.
- 2-5.10 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-6.00 Droit d'affichage

- 2-6.01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils sont situés sont établis sur recommandation du comité de relations professionnelles.
- 2-6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux, tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndicale signés par un représentant autorisé du syndicat. Il peut également utiliser les technologies de l'information et de communication de l'employeur.

Lorsque le syndicat utilise les technologies de l'information et de communication de l'employeur pour afficher tout avis de convocation ou tout autre document de nature syndicale, tel que défini dans le paragraphe précédent, il doit mettre l'employeur en copie conforme.

Il est entendu que ce genre de communication ne peut contenir de propos portant préjudice à l'employeur ou à ses représentants.

- 2-6.03 Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

2-7.00 Réunions syndicales

- 2-7.01 À la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.

2-8.00 Permis d'absence pour activités syndicales et activités paritaires

Activités syndicales

- 2-8.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : réunions, congrès, conseils syndicaux et cours d'éducation syndicale, et ce, aux conditions stipulées à la présente section.
- 2-8.02 Un délégué syndical peut obtenir un permis d'absence pour accompagner un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions, et ce, devant les instances suivantes :

- Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- Commission des lésions professionnelles ;
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ;
- Tribunal administratif du Québec ;
- Commission des relations du travail;
- Tribunal du travail ;
- Conseil des services essentiels;
- Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances.

2-8.03 Sauf pour l'employé libéré à temps complet en vertu de 2-8.06 pour la durée de son mandat en raison des fonctions qu'il occupe au syndicat, la durée totale des absences permises à un même employé, au cours de la période du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante pour participer aux activités prévues à la présente section est de trente (30) jours.

L'employeur autorise à ses frais un maximum de vingt (20) jours ouvrables non cumulables et non transférables par année civile pour l'ensemble des délégués, ou autres employés libérés selon la présente section, sans perte de traitement. Les journées en surplus seront remboursables par le syndicat selon les modalités prévues à l'article 2-8.07.

2-8.04 Après entente au préalable avec la Direction de la gestion du capital humain concernant la nature d'un cours de formation, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour donner ou suivre ce cours de formation syndicale.

2-8.05 Le permis d'absence prévu à la présente section est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b) et c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les attributions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé sans occasionner de frais supplémentaires pour l'employeur pendant toute la durée de l'absence :

- a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire ;
- c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

2-8.06 L'employeur convient d'accorder à tout employé, sur demande écrite faite au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à temps complet au sein du syndicat. L'employé doit donner à l'employeur un avis écrit au moins vingt-et-un (21) jours avant la date de retour au travail. À son retour au travail, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ en congé ou un emploi équivalent.

Si le poste est aboli au retour de l'employé et qu'il n'existe pas de poste équivalent disponible, l'employeur reconnaît que l'employé dispose de tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition de son poste s'il avait été au travail

2-8.07 Dans le cas de permis d'absence ou de libérations accordées en vertu de la présente section, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus par l'employeur. Sauf pour les vingt (20) premiers jours, le traitement brut des employés ainsi que les

avantages sociaux, pour la durée de leur absence ou de leur libération ou, lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires, est remboursé par le syndicat.

Aux fins du présent article, le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à un pourcentage de 16.18% du traitement brut de l'employé.

2-8.08 Le remboursement prévu à l'article 2-8.07 sera payé dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 2-8.07 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter du quarante-cinquième jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-8.09 Le syndicat fournit sans délai à la Direction de la gestion du capital humain, sous la signature de la personne secrétaire général

- a) la liste des membres de l'exécutif de la section locale;
- b) la liste des membres du comité de négociation;
- c) la liste des délégués syndicaux et des représentants de griefs de section.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification relative aux informations transmises en vertu du présent article.

Activités paritaires

2-8.10 L'employé qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

2-8.11 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.10 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les quatre (4) mois qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.10 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

2-8.12 Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

Durée d'absence

2-8.13 Aux fins de participer aux rencontres mentionnées à la présente section, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :

- a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus ;

- b) la durée de la rencontre ;
- c) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son port d'attache déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus ;
- d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

Malgré ce qui précède, le temps de déplacement prévu aux paragraphes a) et c) est déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus pour les régions administratives du Bas St-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Côte Nord, Saguenay/Lac St-Jean et Abitibi/Témiscamingue.

L'employeur peut également autoriser une période d'absence d'une durée supérieure à celle prévue aux paragraphes précédents lors de circonstances exceptionnelles ou si l'employé doit se rendre à son domicile avant ou après l'activité syndicale en raison de la nature de son travail.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux paragraphes a), b), c) et d) excède huit (8) heures, l'employé se voit garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives avant le début de la rencontre et avant la reprise du travail.

2-9.00 Transmission de documents

2-9.01 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive ou politique relative à la présente convention collective émise par la Direction de la gestion du capital humain à l'intention des employés.

2-9.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur rend accessibles la convention collective et ses modifications, sous forme électronique, à l'employé qui, pour l'exercice de ses attributions, dispose d'un poste de travail muni d'un équipement en permettant la consultation. Il en est de même pour tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

À l'employé qui ne dispose pas d'un tel poste de travail, l'employeur remet une convention collective sous forme écrite.

Malgré ce qui précède, l'employeur remet toujours une convention collective sous forme écrite à l'employé qui occupe la fonction de délégué syndical ou qui est désigné par le syndicat pour agir à titre de représentant local.

L'employeur rend disponible à chaque employé le Plan de *classification des emplois*, l'ensemble des directives et règlements qui affectent les conditions de travail des employés ainsi que tout dépliant explicatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent alinéa.

2-9.03 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-9.04 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

2-10.00 Comité de relations professionnelles

2-10.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties forment un comité de relations professionnelles composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.

2-10.02 Dans le but de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur, le comité discute de toute question mise à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties concernant les conditions de travail des employés compris dans l'unité de négociation dont notamment, l'introduction de changements technologiques entraînant un effet sur les effectifs.

2-10.03 Le comité se réunit après entente, à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est fait conjointement et transmis aux membres.

2-11.00 Représentation syndicale

2-11.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés réguliers à la fonction de délégué pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 3-0.00.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le syndicat peut nommer ou élire un employé régulier cyclique ou un employé occasionnel à titre de délégué syndical ou de représentant de griefs de section. Dans un tel cas, il est entendu qu'il ne peut exercer ses fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées.

Les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout employé, dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel de classement suite à une intégration et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement de griefs ou des appels de classement suite à une intégration où la présence de l'employé est requise ainsi qu'à toute rencontre ou activité dans la mesure où la présente convention collective y pourvoit.

2-11.02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste de ses représentants aux fins de l'application de la présente convention collective et il informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et l'adresse de leur port d'attache.

2-11.03 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, incluant le temps de déplacement, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

2-11.04 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé, puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-12.00 Procédure de règlement de griefs

Dispositions générales

3-12.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

3-12.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants qui sont l'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical ou d'un représentant syndical,

et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement de l'employé et du délégué syndical est maintenu.

3-12.03 Les échanges prévus à l'article 3-12.02 n'ont pas pour effet d'empêcher l'employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, de soumettre un grief en suivant la procédure apparaissant à la présente section.

Présentation du grief

3-12.04 Pour un grief individuel : L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti. Il en transmet une copie à la Direction de la gestion du capital humain ainsi qu'au Service des recours du Syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le formulaire de grief doit être signé par l'employé. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

3-12.05 Pour un grief collectif : Si plusieurs employés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, le délégué peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief en indiquant le nom, suivi de la signature des salariés concernés par le grief, la décision recherchée et il en transmet une copie à la Direction de la gestion du capital humain ainsi qu'au Service des recours du Syndicat. Le grief est remis au supérieur immédiat ou est mis à la poste par courrier recommandé.

Si une partie demande qu'il y ait rencontre pour discuter du grief, un seul des employés concernés par le grief peut y assister.

3-12.06 Pour un grief du syndicat : S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre ce grief par écrit à l'employeur, en indiquant le correctif recherché, ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'intérieur du délai imparti.

3-12.07 Pour un grief de l'employeur : L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

3-12.08 Dans les trente (30) jours suivant la réception du grief, l'employeur ou le syndicat rend sa décision par écrit. Si l'employeur ou le syndicat fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat ou l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à l'article 3-13.01.

3-12.09 Tout grief, sauf celui de l'employeur, doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux ou à défaut, des employés, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces

formulaire. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

3-12.10 Le délai de présentation d'un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

Rencontre et échange d'informations et de documents

3-12.11 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, dans les 30 jours suivant le délai de réponse prévu à 3-12.08, sur demande afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

Les parties peuvent s'échanger toutes les informations et documents pertinents au litige. Cette rencontre vise à comprendre la position de l'autre partie et à dégager des avenues de solutions possibles.

3-12.12 Chaque partie paie les frais et traitements des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'article 3-12.11. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant ou du délégué syndical lorsque sa présence est requise à ces rencontres.

Dans les cas de griefs collectifs l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.11.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.

3-12.13 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs sont calculés en jours calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

3-12.14 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

3-13.00 Arbitrage

3-13.01 Si la décision de l'employeur prévue à la clause 3-12.08 n'est pas satisfaisante pour le salarié ou le syndicat ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le grief est soumis à un tribunal d'arbitrage dans les soixante (60) jours du délai imparti pour rendre une telle décision.

3-13.02 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief, soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective, soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief tel que formulé et présenté par l'employé.

3-13.03 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.

3-13.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases ou procédures de règlements de griefs.

3-13.05 L'arbitre est choisi conjointement par les parties, dans la liste des membres de la conférence des arbitres du Québec, les parties disposent de trente (30) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. La partie qui a soumis le grief à l'arbitrage avise l'arbitre qu'il est saisi du grief. À défaut d'entente, la partie qui a soumis le grief demande au Ministère du Travail de désigner un arbitre. L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable.

3-13.06 Avant de procéder à l'audition du grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief, avant d'entendre la preuve sur le fond.

3-13.07 Une erreur technique dans la formulation du grief, à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant l'arbitrage en autant que le grief ait été soumis conformément à la procédure de grief et que le tout n'ait pas pour effet de changer la nature du grief déposé.

3-13.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

Malgré l'alinéa qui précède, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

3-13.09 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée ; elle lie les parties, elle est finale, exécutoire, sans appel et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

3-13.10 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audience, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un délégué syndical est requise à l'audience par la partie syndicale, l'employeur le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.13.

CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

4-14.01 L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction de la gestion du capital humain.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence d'un représentant de l'employeur. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

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

Sur demande, l'employé peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier, sous réserve que l'employeur peut exiger le remboursement de frais ainsi encourus selon les modalités prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*. L'employé peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, concernant un document apparaissant à son dossier.

Avertissement

4-14.02 L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention de l'employé sur ses obligations.

Dans le cas d'un avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit, et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Aucun avertissement écrit au dossier de l'employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Le délai d'une (1) année d'ancienneté est suspendu si l'employé bénéficie d'un congé prévu à la présente convention collective.

Relevé provisoire

4-14.03 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement l'employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsque l'employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, l'employeur ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

4-14.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 4-14.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

4-14.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 4-14.03 ou la non-application des dispositions de l'article 4-14.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de grief. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

4-14.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser l'employé à des attributions d'une autre classe d'emplois s'il est qualifié pour le faire.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

4-14.07 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement d'unité de négociation de l'employé.

4-14.08 L'employé qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité mais qui devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18, d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, doit aviser l'employeur dès qu'il n'est plus invalide au sens de l'article 9-38.03 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

L'employé visé à l'alinéa précédent peut, lors de l'avis à l'employeur, demander son reclassement ou sa réorientation professionnelle. À la suite de cette demande, l'employeur, compte tenu des besoins de son organisation, attribue un nouveau classement à l'employé s'il possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emplois.

En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où l'employeur a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, l'employeur peut le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

L'employé qui satisfait au deuxième alinéa et à qui l'employeur ne peut attribuer un nouveau classement a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à l'article 9-38.18, à un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque l'employeur lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé, est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-38.30 et du paragraphe a) de l'article 9-38.18. Il en est de même des dispositions de la section 9-39.00.

Si l'employeur décide de le maintenir à l'emploi, l'employé se voit alors attribuer le classement correspondant à ses nouvelles attributions.

Dans le cas contraire, l'employé continue de bénéficier de son congé sans traitement en autant que celui-ci ne soit pas expiré. La décision de l'employeur de ne pas le maintenir à l'emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de limiter le pouvoir de l'employeur de maintenir l'employé dans son emploi ou de l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emplois situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de sa résidence, si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, l'employé peut en exercer les attributions.

4-14.09 À l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18, l'employeur peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des

dispositions de l'article 4-14.08 ou n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

Il peut également procéder au congédiement administratif de l'employé à l'expiration du congé sans traitement prévu à l'article 4-14.08.

4-14.10 L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 9-38.03 ou de l'article 9-38.19, l'employé revient au travail.

4-14.11 L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, en raison d'incompétence dans l'exercice de ses attributions, ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois.

Malgré le premier alinéa, l'employeur ne peut congédier sans avoir d'abord évalué la possibilité de rétrograder l'employé.

4-14.12 L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, pour un motif autre que ceux prévus aux articles 4-14.08 et 4-14.11, est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pendant une période de plus de six (6) mois ; toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois en raison de la perte de son permis de conduire.

4-14.13 L'employé peut bénéficier consécutivement des dispositions des articles 4-14.08 et 4-14.12, mais la durée totale de la période où il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois ne doit jamais excéder la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18. Au terme de cette période, l'employeur peut procéder selon les dispositions de l'article 4-14.09 ou de l'article 4-14.12 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

4-14.14 Lorsqu'en application des dispositions des articles 4-14.08 à 4-14.12, l'employeur attribue un nouveau classement à l'employé ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 4-14.08 à 4-14.17 inclusivement.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

Dans le cas où il y aurait rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, l'employé est avisé à l'avance et peut exiger la présence d'un représentant syndical.

4-14.15 La rétrogradation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet, alors que celle de l'employé à temps partiel peut se faire soit dans un emploi à temps complet, soit dans un emploi à temps partiel.

Lorsque l'employeur doit donner suite à une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle, il procède dans un emploi à temps complet dans le cas de l'employé à temps complet, alors que, dans le cas de l'employé à temps partiel, il peut procéder soit dans un emploi à temps partiel, soit dans un emploi à temps complet.

L'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite est considéré être un employé à temps complet aux fins du présent article.

4-14.16 L'employé peut dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

4-14.17 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6-0.00 ou la section 9-39.00, lorsque, en application des dispositions des articles 4-14.08, 4-14.11, 4-14.12 ou 4-14.16, l'employeur rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle ; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Reclassement

4-14.18 Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

4-14.19 Lorsque l'employé adresse à l'employeur une demande de reclassement, celui-ci peut acquiescer à sa demande, compte tenu des besoins de son organisation et des qualifications de l'employé et si ce dernier répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

Mesures disciplinaires

4-14.20 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

4-14.21 Il est interdit à l'employeur de congédier ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

L'employée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de congédier ou suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

4-14.22 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

4-14.23 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

a) en maintenant la décision de l'employeur ; ou

- b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande ; ou
- c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande ; ou
- d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu à l'article 8-30.04 ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00, et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

4-14.24 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

4-14.25 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

L'employeur verse au dossier de l'employé copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

4-14.26 L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou d'un représentant syndical si ce dernier peut être présent dans les 4 heures suivant la convocation de l'employeur.

CHAPITRE 5-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

5-15.00 Classification et classement

Classification

5-15.01 L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale, et ce, simultanément à la consultation patronale.

5-15.02 Cette consultation se fait par l'entremise du comité des relations professionnelles.

Intégration

5-15.03 a) Lorsque, compte tenu d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement d'un employé, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la sanction de la modification.

b) Les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont

plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

- c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.
- 5-15.04 a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.
- b) Le taux de traitement d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.
- 5-15.05 S'il y a mésentente entre les parties concernant la classe d'emplois, l'échelon et l'échelle de traitement fixé, le litige sera soumis à un arbitre désigné par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'article précédent.

Révision des échelles de traitement

- 5-15.06 Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur fixe, après consultation du syndicat, l'échelle de traitement sur la base de la méthode utilisée dans le cadre des travaux du maintien de l'équité salariale.

S'il y a mésentente entre les parties concernant la nouvelle échelle de traitement fixée ou si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie à la suite d'une modification à la classification le litige sera soumis à un arbitre désigné par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de la nouvelle échelle de traitement.

Les effets pécuniaires découlant de la décision prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'approbation par les autorités compétentes de la directive modifiant la classification.

Classement

- 5-15.07 Dès son embauche, l'employé est classé conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue au plan de classification de la Fonction publique jusqu'à ce que celui du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec soit complété.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé compte tenu de sa qualification et de son expérience.

L'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

Malgré ce qui précède, l'employeur reconnaît l'expérience pertinente de l'employé afin de lui attribuer l'échelon et le taux de traitement correspondant à son expérience depuis sa première embauche.

Lorsque l'employé constate que les attributions principales et habituelles de ses tâches ne correspondent plus à son corps d'emploi ou sa classe d'emploi, il adresse à l'employeur une demande de reclassement.

- 5-15.08 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la présente convention collective peut demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois,

l'employé fait sa demande à l'employeur. Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les soixante (60) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

5-16.00 Évaluation

5-16.01 L'évaluation du rendement de l'employé est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

L'évaluation du rendement de l'employé permet aux supérieurs de renseigner l'employé sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

5-16.02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance ou à défaut :

- à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois ; ou
- à sa date anniversaire d'entrée en fonction si l'employé a atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date indiquée ci-dessus l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, durant la période en cause.

Dans le cas d'un employé en probation, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période de probation prévue à 5-17.01 à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre d'employé en probation.

5-16.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

Le formulaire d'évaluation doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances. Cette rencontre se tient sur le temps de travail de l'employé.

5-16.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son évaluateur, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont réputés faire partie intégrante de l'original du formulaire conservé au dossier de l'employé.

Si dans ce délai de trente (30) jours l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

Le délai de soumission des commentaires pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances annuelles, est suspendu pour la durée de cette absence.

5-16.05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

5-16.06 L'employé doit, à la demande de l'employeur, lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

5-16.07 Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles.

5-17.00 Période probatoire

5-17.01 La première période de six (6) mois d'emploi continu, équivalant à cent trente (130) jours effectivement travaillés, de tout employé constitue la période de probation de cet employé.

La période d'invalidité ou un congé de maternité suspend la période de probation pour la durée de l'invalidité ou du congé.

Si une maladie, un accident ou la prise d'un congé non rémunéré vient suspendre la période de probation prévue au premier alinéa, celle-ci se poursuit au retour de l'employé.

5-17.02 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé **en probation**, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi. L'employeur doit faire parvenir une copie de cet avis au syndicat.

5-17.03 Cet avis interrompt la période de probation à compter de la date de sa transmission.

5-17.04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé au cours ou à la fin de sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

Mise à pied des employés en probation

5-17.05 L'employé en probation qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa mise à pied reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

L'employeur peut utiliser des jours de vacances à la réserve de l'employé en probation, à titre de remboursement, si des sommes sont dues par celui-ci au moment de sa mise à pied.

5-17.06 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs employés en probation aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés ayant la date d'embauche la plus récente sont ceux qui sont mis à pied en premier, sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

5-18.00 Ancienneté

Ancienneté

5-18.01 L'employé accumule de l'ancienneté pour chaque jour où il a reçu son traitement à taux normal.

L'ancienneté s'acquiert une fois la période probatoire complétée et rétroagit au premier jour d'emploi de l'employé.

L'ordre de choix des vacances de l'employé en probation est en fonction de leur date d'embauche, l'employé ayant la date d'embauche la plus ancienne choisit en premier parmi les employés en probation.

L'ordre de mise à pied de l'employé en probation est en fonction de leur date d'embauche, l'employé ayant la date d'embauche la plus récente est mis à pied en premier parmi les employés en probation.

L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours.

i) pour le personnel de bureau et technique, un jour est égal à sept (7) heures, un an est égal à mille huit cent vingt-six heures et trois dixième (1826,3), ou à deux cent soixante (260) jours ;

ii) pour le personnel ouvrier, un jour est égal à sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$), un an est égal à deux mille vingt et un point quatre-vingt-dix-huit (2021,98) heures, ou deux cent soixante (260) jours .

Advenant le cas où deux ou plusieurs employés ont la même ancienneté, un tirage au sort déterminera l'ordre d'ancienneté de ces employés.

5-18.02 Pour l'employé à temps partiel, l'ancienneté est comptabilisée pour chaque journée rémunérée à taux simple

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

5-18.03 L'employé régulier ou l'employé régulier cyclique conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;
- b) absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas 24 mois;
- c) congé de maternité, de paternité, d'adoption, le congé sans traitement et les extensions prévues aux dispositions de la présente convention collective traitant des droits parentaux;
- d) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est de six (6) mois ou plus, telle durée est alors déduite de l'ancienneté;
- e) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement de l'employé à temps partiel pourvu que la durée totale au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} juillet d'une année soit inférieure à la moitié du nombre d'heures prévues à l'horaire de cet employé pendant cette période de référence;
- f) absence pour activités syndicales.

5-18.04 L'employé occasionnel conserve et accumule de l'ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;
- b) absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas 24 mois;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour activités syndicales.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel qui n'a pas droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié accumule de l'ancienneté pour les heures travaillées un jour férié et prévu à son horaire normal.

5-18.05 Le congé qu'un employé à temps partiel reçoit en compensation des heures de travail effectuées au taux normal en dehors de son horaire normal, est inclus dans le calcul de l'ancienneté au moment où l'employé l'utilise ou au moment où l'employeur paie celui-ci.

Perte d'ancienneté

5-18.06 L'employé perd son ancienneté et son emploi :

- a) lorsqu'il est congédié;
- b) lorsqu'il démissionne ou abandonne son emploi ;
- c) à l'expiration d'une absence du travail pour raison de maladie, d'accident ou de lésions professionnelles d'une durée de vingt-quatre (24) mois ;
- d) lors d'une mise à pied de plus de dix-huit (18) mois sans avoir été rappelé au travail.

5-18.07 Une fois par année, durant la première semaine de juillet, l'employeur affiche durant soixante (60) jours la liste d'ancienneté dans tous les établissements. Cette liste peut être contestée durant la période d'affichage ou pour l'employé qui n'est pas au travail à cette période, dans les trente (30) jours suivant son retour.

Dispositions générales

5-18.08 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-18.09 À l'expiration de son emploi, l'employé peut exiger que l'employeur lui remette un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses attributions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

5-19.00 Avancement d'échelon

5-19.01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emplois s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes dont chacune est constituée d'un (1) échelon, celui-ci correspondant, à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé ne peut se voir refuser un avancement d'échelon au seul motif qu'il n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois, si cette situation découle de son accession à une nouvelle classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel de bureau et technique par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation.

Pour les fins d'avancement d'échelon du personnel de bureau et technique occupant un emploi régulier cyclique, un emploi occasionnel ou un emploi à temps partiel, une (1) année d'expérience doit correspondre à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures travaillées ou 260 jours.

Détermination d'une date d'anniversaire d'avancement d'échelon pour l'employé sur un emploi à temps complet

5-19.02 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé en probation, de l'employé régulier et l'employé régulier cyclique à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de même que la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon déterminée en application de la présente section ne peuvent être modifiées sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé en probation embauché à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sur un emploi à temps complet est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

Exception applicable à l'employé en probation en progression salariale qui, avant sa nomination, a été employé occasionnel dans la même classe d'emplois et au même échelon.

Toutefois, la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel embauché à titre d'employé en probation dans la même classe d'emplois, est la date à laquelle celui-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté à cet échelon si, à sa date de nomination à titre d'employé en probation, l'employé n'a pas encore atteint l'échelon maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Admissibilité à un avancement d'échelon

5-19.03 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite, qui, au cours de la période de référence qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité ou bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-37.22 et 9-37.23, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-37.27, l'employé en congé pour adoption, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-8.00 ou des articles 5-15.02 et 7-27.01, n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures ou sept heures et trois quart (7 3/4), pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, au nombre d'heures moyen prévues à son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, on entend par période de référence, la période nécessaire à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté.

Pour le personnel de bureau et technique occupant un poste régulier cyclique, à temps partiel ou occasionnel, l'avancement d'échelon est accordé à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé justifie d'une (1) année complète d'ancienneté soit qu'il ait cumulé mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures travaillées ou 260 jours.

5-20.00 Mouvements de personnel

Processus de dotation

5-20.01 i) L'employeur s'efforce de favoriser la mobilité interne de ses employés afin de leur permettre de diversifier leur expérience, de développer leurs compétences et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

Les modes de dotation prévus à la présente section s'appliquent également aux emplois qui requièrent des employés à temps partiel. Il est entendu qu'un employé à temps complet ne peut se voir placer unilatéralement dans un emploi requérant un employé à temps partiel mais que le processus inverse demeure possible, à savoir, l'employé à temps partiel dans un emploi requérant un employé à temps complet.

ii) À moins d'indication contraire, la politique de dotation du Conservatoire s'applique en tenant compte des ajustements nécessaires. S'il y avait contradiction entre la politique et la convention collective, les dispositions de la convention collective auront préséance.

iii) Si l'employeur modifie la politique de dotation existante à la signature de la convention collective, il consultera le syndicat auparavant.

5-20.02 Lorsqu'il y a un emploi vacant et que l'employeur décide de le combler ou lorsqu'il y a création d'un nouveau poste, l'employeur procède à un affichage interne et externe pour une période minimale de sept (7) jours.

5-20.03 Lorsque le candidat retenu est un employé du Conservatoire, il a droit à une période d'essai de cinquante (50) jours ouvrables. Au cours de cette période, l'employé peut retourner à son ancien poste. De plus, durant cette même période, l'employeur peut retourner l'employé à son ancien poste, s'il juge qu'il n'est pas en mesure d'accomplir les tâches d'une manière satisfaisante.

Promotion

5-20.04 La promotion signifie l'accession d'un employé, suite à un affichage, à une classe d'emplois d'un niveau supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

5-20.05 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 5-20.04 l'employé est promu, son taux de traitement est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa correspond à l'un des taux de traitement prévus à l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon correspondant.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa ne correspond à aucun des taux de traitement de la nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au taux de traitement ainsi calculé et le taux de traitement correspondant à cet échelon.

Dans le cas de l'employé promu dont le taux de traitement avant promotion est hors échelle et supérieur au taux de traitement maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, son taux de traitement hors échelle est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

5-20.06 La nomination et le traitement de l'employé, à la suite de l'avancement de classe ou de la promotion, prennent effet à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles fonctions.

Affectation provisoire

5-20.07 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, en raison des nécessités du service, des attributions de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue au plan de classification.

Toutefois, la période pendant laquelle l'employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit (8) mois par année financière dans cette fonction.

5-20.08 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé régulier appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau égal ou supérieur à l'emploi à combler.

Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois. Cette période peut être de neuf (9) mois lorsque l'employeur doit procéder au recrutement à l'externe.

5-21.00 Développement des ressources humaines

5-21.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

5-21.02 Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines. Lorsqu'un plan de développement des ressources humaines sera mis en place, l'employeur le présentera au syndicat en comité de relations professionnelles.

5-21.03 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

L'employeur consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à 1% de la masse salariale de l'unité de négociation pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein de l'employeur.

L'employeur peut également consentir à rembourser certains frais de scolarité engagés par un employé, et ce, selon les conditions et modalités prévues au Règlement sur le remboursement des frais de scolarité de Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

5-21.04 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-21.01, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

5-21.05 Lorsque l'employé participe à une activité de développement des ressources humaines se déroulant à l'extérieur de son lieu de travail, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue la journée normale de travail de cet employé, les dispositions de l'article 8-30.00 ne s'appliquant pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail.

Les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement durant ses heures normales de travail à l'occasion d'une activité de développement qui dure moins d'une (1) journée ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

5-21.06 Si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, en dehors des heures normales de travail ou une fin de semaine, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise de jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

5-21.07 Si dans le cadre d'une formation l'employé doit se déplacer, ses frais seront remboursés selon la Politique des frais de déplacement en vigueur.

CHAPITRE 6-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

6-22.00 Changements techniques, technologiques ou administratifs

Principes généraux

6-22.01 Il appartient à l'employeur et aux employés de maintenir et même d'accroître l'efficacité de l'organisation et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

De même, sous réserve du droit de l'employeur de destituer un employé pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi étant toutefois entendu que conformément aux stipulations du présent chapitre, il est possible qu'un employé soit mis à pied pour manque de travail.

Rencontre initiale

6-22.02 L'employeur rencontre le syndicat en comité de relations professionnelles afin qu'il puisse donner ses recommandations dans les cas prévus ci-dessous. La rencontre doit se tenir 90 jours avant l'implantation des changements, sauf en cas d'urgence ou de force majeure :

- a) lors de l'introduction de changements techniques ou technologiques qui auraient pour effet d'entraîner des mises à pied;
- b) lors d'une modification à la structure administrative ayant pour effet de modifier substantiellement les tâches et d'entraîner une mise à pied;
- c) lors d'une cession totale ou partielle des activités d'un Conservatoire au sein du réseau, le cas échéant;

L'avis de consultation doit contenir en outre des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue s'il y a lieu, le nombre d'employés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

Identification des employés visés

6-22.03 Les employés visés sont ceux concernés par le changement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés qui sont touchés par un des événements cités à l'article précédent, et afin d'identifier les employés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté des employés.

Si aucun employé n'accepte, l'employeur peut désigner l'employé ayant le moins d'ancienneté, parmi les employés visés s'il possède les qualifications ou les exigences requises pour occuper les fonctions de l'emploi visé par de tels changements

Préavis de mise à pied

6-22.04 L'employeur transmet à l'employé visé susceptible d'être mis à pied un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue de sa mise à pied. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat.

6-22.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à l'article précédent, l'employé régulier dont l'emploi est déclaré en surplus ou dont le poste a été aboli bénéficie des dispositions suivantes :

- a) il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi au sein du Conservatoire relié à son port d'attache ;
- b) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi dans un autre Conservatoire, les frais de déménagement seront alors à la charge de l'employé;
- c) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi au sein du Conservatoire relié à son port d'attache ;
- d) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut supplanter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi dans un autre Conservatoire, les frais de déménagement seront alors à la charge de l'employé;
- e) à défaut de pouvoir exercer le droit de supplantation prévu au paragraphe précédent, il peut déplacer un employé occasionnel dans sa classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi. Dans ce cas, il est réputé avoir été mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 6-23.03, dans la classe d'emploi qu'il occupait.

Dans tous les cas, les supplantations s'effectuent sous réserve que l'employé réponde aux exigences du poste et qu'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il supplante.

Nonobstant ce qui précède, un employé régulier cyclique ne peut en aucun cas supplanter un employé régulier. De même, un employé régulier à temps partiel ne peut en aucun cas supplanter un employé régulier ou régulier cyclique à temps complet.

L'employé est déclaré hors échelle si son taux de traitement le jour précédant la date de la supplantation est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement qu'il intègre.

6-22.06 En aucun cas, l'application des dispositions précédentes ne peut entraîner une promotion.

6-22.07 Un employé à temps complet ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

6-23.00 Mise à pied pour surplus de personnel

6-23.01 À l'expiration de la période de préavis prévue par l'article 6-22.04, l'employé qui ne peut ou qui ne désire pas se prévaloir de l'une des dispositions prévues à 6-22.05 est déclaré en surplus. Cet employé bénéficie alors d'une période dite de stabilité d'emploi de trois (3) mois supplémentaire. Pour l'employé régulier à temps partiel, cette période de stabilité est sur la base de la moyenne des heures travaillées dans les trois (3) dernières années:

6-23.02 À la fin du trois (3) mois de stabilité d'emploi prévu à 6-23.01 l'employé **en surplus** peut, à son choix

- a) demander une prime de séparation équivalant à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement, incluant le trois (3) mois de stabilité d'emploi prévu à 6-23.01 ou ;
- b) faire inscrire son nom sur la liste de rappel prévue à l'article 6-23.03 et, pour une période de vingt-quatre (24) mois, réclamer d'être affecté à un poste vacant s'il satisfait aux exigences du poste sous réserve que cette affectation n'entraîne pas une promotion.

Liste de rappel

6-23.03 Aux fins d'application du présent chapitre, l'employeur constitue une liste de rappel par corps d'emploi sur laquelle il place les noms des employés au moment de leur mise à pied.

6-23.04 L'employé sur cette liste est rappelé en priorité, conformément à l'article 6-23.07, sur un emploi vacant s'il satisfait aux exigences de l'emploi.

L'employeur doit transmettre à l'employé un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours avant la date où il doit se présenter au travail.

L'employé doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel s'il accepte de se présenter au travail à la date prévue dans l'avis. À défaut, l'employeur peut rappeler au travail l'employé suivant sur la liste de rappel.

Le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis, même pour un employé qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi aux fins de l'article 6-23.08.

Dans le cas où un employé a accepté un travail dans un Conservatoire différent de son port d'attache, les frais de déménagement seront alors à la charge de l'employé rappelé.

6-23.05 L'employé rappelé au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

6-23.06 Pour fins de rappel, les employés sur la liste sont rappelés dans l'ordre suivant :

- a) employé de même classe d'emploi que l'emploi disponible ;
- b) employé qui accèderait à l'emploi disponible par voie de réorientation ;

L'employé visé au paragraphe b) de l'alinéa précédent a priorité sur le poste vacant s'il a plus d'ancienneté qu'un employé en réorientation professionnelle ou celui que l'employeur voudrait rétrograder.

Pour les fins de cet article seulement, le temps passé sur la liste de rappel est inclus pour le calcul de l'ancienneté.

Il est entendu que l'employé ainsi rappelé doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

6-23.07 L'employé sur liste de rappel prévu à 6-23.02 peut soumettre sa candidature sur un emploi vacant qui constituerait une promotion. Les affichages de postes se retrouvent sur le site web du Conservatoire.

6-23.08 Si plusieurs employés sont sur la liste de rappel, c'est celui qui a le plus d'ancienneté qui est appelé le premier ; si deux employés ont la même ancienneté, on rappelle d'abord celui qui fut inscrit le premier sur la liste.

6-23.09 Le nom de l'employé sur la liste de rappel est rayé de la liste :

- a) s'il refuse une (1) offre d'emploi au Conservatoire relié à son port d'attache ;
- b) s'il refuse trois (3) offres d'emploi offertes dans un Conservatoire autre que son port d'attache ;
- c) s'il a reçu l'avis de mise à pied prévu à l'article 6-22.05 depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans avoir été rappelé au travail.

6-23.10 l'employé rappelé au travail conformément à l'article 6-23.04 se voit créditer les années d'ancienneté qu'il avait accumulées avant sa mise à pied. La période pendant laquelle il a été sur la liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins de cet article.

CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-26.00 Sous-traitance

7-26.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

7-26.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles, dans un délai d'au moins quarante-cinq (45) jours avant qu'il ne prenne sa décision, pour lui permettre de formuler ses recommandations.

Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance.

Malgré ce qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent, par l'entremise du comité de relations professionnelles, convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

7-26.03 La consultation prévue à l'article 7-26.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être affectés, la disponibilité de l'expertise professionnelle au sein du Conservatoire, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle au sein du Conservatoire, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre. À cet effet, l'employeur peut convenir avec le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03, d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

7-26.04 Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à l'article 7-26.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs.

L'arbitre pourra ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

7-26.05 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

7-27.00 Santé et sécurité

7-27.01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés, les parties conviennent de maintenir actif le comité de santé et de sécurité qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail. À cette fin les parties conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective afin de convenir d'une lettre d'entente concernant le Comité de santé et sécurité au travail.

7-27.02 L'employé membre du comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou qu'il effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

7-27.03 Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues à l'article 7-27.02 ou lorsque la présence du représentant à la prévention est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les quatre (4) mois qui suivent cet événement.

À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

7-28.00 Uniforme de travail

7-28.01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés, tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

7-28.02 Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.

7-28.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, sauf dans le cas des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-30.00 Prestation de travail

Horaire de travail

8-30.01 Le personnel de bureau et technique, en probation ou régulier, dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures. Elles sont effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins trois quarts (3/4) d'heure et d'au plus une heure et demie

(1½), sauf pour la période du 1er juin au 31 août où l'horaire de travail est réparti entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures (17h00).

Le personnel ouvrier, en probation ou régulier, dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾). Ces heures sont effectuées du lundi au dimanche et la durée quotidienne de travail est de sept heures et trois quarts (7 ¾). Elles sont effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7 h 00) et dix-huit heures (18 h 00) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins une demi-heure (½) et d'au plus une heure (1).

Cependant, chaque employé en probation ou régulier occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures pour le personnel de bureau et technique et de quinze heures et demie (15 1/2) pour le personnel ouvrier. Il est également assuré d'une période minimale de trois quarts (¾) d'heure non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et à l'employé régulier cyclique ayant un maximum d'heures de travail; il en est de même pour l'employé régulier ou en probation qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-cinq (35) ou trente-huit heures et trois quart (38 ¾) heures par semaine.

8-30.02 Lorsque des circonstances incontrôlables le justifient ou que les besoins ou l'efficacité du service l'exige, ou encore pour atteindre un objectif de réduction de coûts, l'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé tel que prévu à la clause 8-30.01.

Il en avise l'employé concerné et le syndicat au moins quinze (15) jours avant l'entrée en vigueur du nouveau régime d'heures de travail en indiquant les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions du présent article n'a été respectée.

8-30.03 Malgré l'article 8-30.01, un régime d'horaire variable est disponible aux employés selon les paramètres prévus à la politique concernant le régime d'horaire variable. L'employé désirant s'en prévaloir doit faire une demande écrite à l'employeur, celui-ci peut accepter ou refuser une telle demande. De même, l'employeur peut mettre fin au régime d'horaire variable après un préavis de 15 jours. Dans un cas de refus ou de fin de régime d'horaire variable l'employeur doit communiquer sa décision par écrit à l'employé et en faire parvenir une copie au syndicat.

En outre, l'horaire variable ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour l'employeur et doit tenir compte des besoins du service.

Si l'employeur veut modifier la politique d'horaire variable existante à la signature de la convention collective, il consultera le syndicat auparavant.

8-30.04 Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue à l'article 8-30.01, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

La majoration des heures de travail prévues à l'article 8-30.01 ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

Période de repas

8-30.05 Le temps de l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant sa période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas par celui qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, est considéré comme du temps travaillé.

Période de pause

8-30.06 L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3½) ou plus.

Les alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant cette période.

8-30.07 Les régimes d'heures de travail établis doivent respecter les conditions suivantes :

a) l'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsque intervient un congé à l'intérieur de ce cycle ; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé.

b) lorsqu'en raison de la nature de son travail un poste requiert du travail de fin de semaine, ces heures sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.

c) l'employé ne peut être soumis pendant sa semaine normale de travail à plus de deux (2) répartitions différentes ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail.

De plus, l'employé a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

d) l'employé travaillant dans un emploi qui comporte plusieurs quarts de travail doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son changement de quart.

L'employé n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine normale de travail.

De plus, l'employé qui travaille sur un quart de travail a droit à seize (16) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Lorsqu'il y a rotation entre employés, celle-ci est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail, l'heure de début du quart détermine la journée de travail.

e) les parties, par leurs représentants respectifs, doivent convenir dans la mesure du possible d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël, ainsi que le jour qui précède et qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

8-30.08 En règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

- entre 21 h 59 et 01 h 01 ;
- entre 05 h 59 et 09 h 01 ;
- entre 13 h 59 et 17 h 01.

8-31.00 Congés sans traitement

8-31.01 En tenant compte des nécessités du service, l'employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, incluant celui de fonder une entreprise, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, auquel cas, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit. Ce permis d'absence et son ou ses renouvellements, doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. Il en est de même pour l'employée qui devient enceinte pendant un congé sans traitement et qui désire mettre fin à son congé.

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par un employé régulier dans le but d'occuper un emploi occasionnel d'un niveau de mobilité supérieur, peut être considérée comme un motif jugé valable. Le cas échéant, l'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-31.05.

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 8-31.02 à 8-31.05 et de l'article 8-31.09, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période de congé.

8-31.02 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

8-31.03 L'employé régulier et l'employé régulier cyclique ont droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande écrite dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son absence.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué ou d'un représentant syndical.

L'employeur peut accorder une telle absence sans traitement à l'employé en probation, ou occasionnel.

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

8-31.04 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant à l'employé à temps partiel, il a droit au cours de la même période à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt-huit (28) jours. La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de l'employé, et ce, à la condition que cette demande ait été faite entre le quatre-vingt-dixième jour et le soixantième jour précédant la date du début du congé.

8-31.05 Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans et sous réserve du cinquième alinéa de 8-31.01, l'employé régulier et l'employé régulier cyclique ont droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où l'employé soumet sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée. Toutefois, une absence d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

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

L'employé peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles après son congé sabbatique s'il en avise l'employeur au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La date du report doit se situer à la suite du congé ou être soumise dès le retour au travail de l'employé à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

8-31.06 Au cours d'une absence sans traitement, l'employé continue à participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-31.07 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les emplois disponibles, des attributions caractéristiques correspondant à sa classe d'emplois et il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

8-31.08 S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé sans traitement à traitement différé

8-31.09 L'employé régulier à temps complet et l'employé régulier cyclique à temps complet peuvent demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

8-31.10 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 8-31.39, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

8-31.11 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

8-31.12 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

Si l'emploi est aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

8-31.13 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

8-31.14 La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 8-31.15 à 8-31.40.

8-31.15 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

8-31.16 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 8-31.18, 8-31.21 à 8-31.32, 8-31.35 à 8-31.37.

8-31.17 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 8-31.39, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

8-31.18 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des

absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 8-31.35 s'appliquent en les adaptant.

8-31.19 L'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

8-31.20 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

8-31.21 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. L'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement tel que prévu à la section 9-37.00. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé sans traitement ; elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, celui-ci étant cotisable au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'employé pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 9-37.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 8-31.18, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

8-31.22 Aux fins du régime d'assurance maladie, du régime facultatif d'assurance vie et du régime d'assurance traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 10-40.01 et celui-ci doit payer sa prime.

8-31.23 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

8-31.24 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b)

et c) de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18.

8-31.25 Aux fins de l'assurance traitement, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité ;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18.

8-31.26 L'employé est traité tel que prévu aux articles 8-31.23 à 8-31.25 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 8-31.18, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé et selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

8-31.27 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.

8-31.28 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

8-31.29 Aux fins de l'application de la section 9-39.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8-31.30 Aux fins de l'application de la section 9-39.00, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait

été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

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

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité ;

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

8-31.31 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que prévu aux articles 8-31.29 et 8-31.30 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

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

8-31.32 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

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

8-31.33 Aux fins des régimes de retraite, une (1,00) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 8-31.09 à 8-31.39.

8-31.34 Aux fins de l'application des sections 10-40.00, 10-42.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

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

8-31.35 L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

- a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 8-31.38, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise ;
- b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise ;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous:
 - montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employé ; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur ;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; l'employé peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

8-31.36 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8-31.38 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option ;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

8-31.37 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

8-31.38 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 10-45.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de l'employé.

En cas de démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès ou retraite de l'employé, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

8-31.39 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

Durée du congé	Durée de participation au régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

8-31.40 Les articles 8-31.09 à 8-31.39 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

8-32.00 Charges publiques

8-32.01 Sous réserve des dispositions de l'article 8-32.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental, ou occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour l'employé qui agit, lors d'une élection, à titre de directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

L'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire, soit à temps partiel ou volontaire rémunéré et non rémunéré, a le droit, après en avoir informé l'employeur, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction, et ce, en conformité avec l'article 154 de la Loi sur la sécurité incendie concernant les pompiers volontaires.

8-32.02 L'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école a droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

L'employé élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, de huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu

par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

8-32.03 Malgré les dispositions de l'article 8-32.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

8-33.00 Congés pour affaires judiciaires

8-33.01 L'employé assigné sous l'autorité d'un tribunal à agir comme candidat juré ou juré ou assigné comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

L'employé aura l'obligation de réclamer ladite indemnité à laquelle il a droit et celle-ci sera déduite de son traitement.

8-33.02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ou assigné comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement ;
- b) l'employé appelé à comparaître ou assigné comme témoin un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement ;
- c) lorsque la journée où doit comparaître, ou est assigné comme témoin, l'employé à temps partiel, ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé ;
- d) l'employé appelé à comparaître ou qui est assigné comme témoin en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement ; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

8-33.03 L'employé appelé à comparaître ou est assigné comme témoin en Cour conformément à l'article 8-33.02 est assujetti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.

8-33.04 L'employé appelé à comparaître ou est assigné comme témoin devant le Tribunal administratif du Québec ou devant un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

8-33.05 L'employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

L'employé aura l'obligation de réclamer ladite indemnité à laquelle il a droit, celle-ci sera déduite de son traitement.

8-33.06 La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

8-33.07 Les congés accumulés en vertu du paragraphe d) de l'article 8-33.02 sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-41.00.

8-34.00 Vacances

8-34.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'employé a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

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

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel de bureau et technique et de sept heures trois quart (7 3/4) pour le personnel ouvrier.

8-34.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour personnel de bureau et technique et de sept heures trois quart (7 3/4) pour le personnel ouvrier.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel s'absente en vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve pour le personnel de bureau et technique et de sept heures trois quart (7 3/4) pour le personnel ouvrier; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à

sept (7) heures ou sept heures trois quart (7 3/4) par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

8-34.03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 10-45.01 de la présente convention collective.

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

8-34.04 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.

Il a droit en plus à une indemnité équivalant aux crédits de vacances accumulés depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions de l'article 8-34.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ .

8-34.05 Avant le 1er mars de chaque année, l'employeur doit aviser le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant l'été qui ne peut excéder 2 semaines par année et par employé. L'été pour les fins du présent article est la période entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année. Tout employé concerné par cette cessation totale ou partielle des activités doit prendre au minimum 2 semaines de vacances durant cette période. L'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation des activités, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.

8-34.06 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

Lorsqu'en vertu du présent article, l'employeur fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, l'employé régulier visé par cette période de cessation totale ou partielle de ses activités et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation peut, sur demande écrite à l'employeur, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Les jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année de référence suivante et sont récupérables advenant le départ de l'employé.

8-34.07 Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

Avec l'approbation de l'employeur, un employé peut prendre à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours en jours ou en demi-jours séparés étant entendu que pour chaque demi-jour, l'employeur débite la réserve de vacances de l'employé de la fraction de jour correspondant à la portion relative de ce demi-jour par rapport à l'horaire quotidien de l'employé. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa. L'employé à temps partiel peut prendre la moitié

des vacances auxquelles il a droit en jours ou demi-jours séparés ou en groupe d'heures de travail déterminées par son horaire.

Les choix de vacances prévus au présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

8-34.08 L'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence pour invalidité telle qu'elle est définie à l'article 9-38.03 ou d'un congé prévu à la section 9-37.00, se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'absence ou le congé survienne avant la date du début de ses vacances.

L'employé qui est hospitalisé au cours de sa période de vacances peut, s'il le désire, demander le report des jours de vacances autorisés à une date ultérieure.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 8-36.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1er mars, l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les crédits de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante. Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année de référence suivante, mais pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

8-34.09 Malgré les dispositions du troisième alinéa de l'article 8-34.07, si un jour férié et chômé prévu à la section 8-35.00 coïncide avec la période de vacances de l'employé, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 8-34.06.

8-34.10 Lorsque, à la demande de l'employeur, l'employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

8-34.11 Lorsque l'employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

8-34.12 Sous réserve des articles 8-34.08 et 8-34.10, l'employé peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances à l'année suivante.

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

Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

Pour l'employé à temps partiel, le maximum d'heures de vacances reportables à l'année suivante est égal à la moitié des crédits de vacances ajoutés à la réserve de l'employé en début d'année.

8-34.13 Après approbation de l'employeur, l'employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé.

Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-34.04.

Pour l'employé à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire normal.

8-34.14 L'employé occasionnel nommé à titre d'employé en probation, conserve, le cas échéant, les jours de vacances accumulés à sa réserve et ses crédits de vacances accumulés à la date de sa nomination à titre d'employé en probation s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de sa période d'emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé en probation. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de vacances peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si celles-ci n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement.

8-34.15 L'employé occasionnel dont le contrat est de plus de 12 mois accumule des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation de l'article 8-34.01 et à l'article 8-34.02. La durée des vacances est déterminée à la fin de la période d'emploi au prorata du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis la date de son entrée en fonction ~~ou de son rappel~~.

Au cours de la période d'emploi, l'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation, en jours ou demi-jours, les crédits de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

8-34.16 Malgré l'article précédent, l'employé occasionnel dont le contrat est d'un an ou plus a le choix d'utiliser ses crédits de vacances ou se les faire payer à chacune de ses paies. Le choix de l'employé doit être fait au début de son contrat d'engagement et ne peut être changé à l'intérieur du même contrat.

L'employé occasionnel dont la durée de travail est inférieure à douze (12) mois se fait payer les vacances à chacune de ses paies.

8-34.17 À moins d'entente avec l'employeur, l'employé régulier cyclique travaillant onze (11) mois consécutifs ou moins par année a le choix :

- a) de se faire payer les vacances à chacune de ses paies ou;
- b) de prendre un maximum de 10 jours de vacances durant sa période d'emploi sauf dans le dernier mois de sa période d'engagement. Le reste de ses journées lui sont payées à la fin de chaque période annuelle de travail.

Le choix de l'employé doit être fait à la réception de la lettre de renouvellement d'engagement et ne peut être changé par la suite durant cette période d'engagement.

8-34.18 L'employeur peut, au besoin, utiliser des jours de vacances à la réserve de l'employé, à titre de remboursement, si des sommes sont dues par celui-ci au moment de la fin de sa période d'emploi.

8-35.00 Jours fériés et chômés

8-35.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à son horaire normal de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsque l'employé revient au travail à temps partiel suite à un congé sans traitement ou un congé prévu au chapitre 9-0.00 et qu'intervient un jour férié

dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

8-35.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 8-35.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à l'article 8-35.01.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, recevoir, en remplacement, un congé d'une durée équivalant au temps de travail effectué, dans les deux (2) mois qui précèdent ou suivent le jour férié et chômé. Il est entendu que dans ce cas l'employé n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

8-35.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 8-35.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

8-35.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-35.01, un employé doit :

- a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, l'employé absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement ; ou
- b) avoir travaillé ledit jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail ; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation de l'employeur.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti au paragraphe a) de l'article 9-38.18, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'il est assujéti aux paragraphes b) ou c) de l'article 9-38.18, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

8-35.05 Les dispositions de l'article 8-35.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-41.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

8-36.00 Congés pour événements familiaux

Mariage ou union civile

8-36.01 L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, incluant le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

8-36.02 L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.

Décès

8-36.03 L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs incluant le jour des funérailles ;
- b) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- c) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents:
 - i) trois (3) jours consécutifs incluant le jour des funérailles si le défunt demeurait au domicile de l'employé;
 - ii) le jour des funérailles si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé;
- d) le décès de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement.

L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux paragraphes a), b) et c) du présent article et que l'événement a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

De plus, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte.

8-36.04 L'employé a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du décès ou des funérailles de son petit enfant.

Changement de domicile

8-36.05 L'employé qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. L'employé n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales

8-36.06 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section ou de la section 9-37.00, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. L'employé doit en faire la demande par écrit à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si l'employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et présenter une demande écrite dès son retour au travail.

8-36.07 Sans restreindre la portée de l'article 8-36.06 et sous réserve de l'article 8-36.08, l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

8-36.08 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 8-36.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé.

8-36.09 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui l'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 8-36.03.

8-36.10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employé.

8-36.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-36.07, 8-36.09 ou 8-36.10 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

8-36.12 Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux 2e et 3e alinéas de 9-37.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 9-37.47.

8-36.13 L'employé occasionnel a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) le décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles, sans réduction de traitement, à la condition d'y assister. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 8-36.07 et 8-36.09.

Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 8-36.07 et 9-37.36 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

9-37.00 Droits parentaux

Dispositions générales

- 9-37.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 9-37.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 9-37.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- 9-37.04 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.
- 9-37.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 9-37.06 Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 9-37.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée en probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

9-37.08 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

9-37.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

9-37.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9-37.15, 9-37.18 ou 9-37.19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 9-37.00.

9-37.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 9-37.08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9-37.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 9-37.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43 pendant les semaines subséquentes.

9-37.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9-37.08 ou 9-37.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 9-38.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

9-37.14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

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

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

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

9-37.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

9-37.16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

9-37.17 Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime d'assurance emploi

9-37.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire ;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

Les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

9-37.19 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

9-37.20 Dans les cas visés aux articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée ;

- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction Publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel qu'il est prévu à l'article 10-40.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.04 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-42.05 et 10-42.06, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 9-37.22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

9-37.21 L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

9-37.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, 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 ;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, l'employeur peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à l'employée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

Autres congés spéciaux

9-37.23 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement ; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur

Congé à l'occasion de la naissance

9-37.24 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Congé de paternité

9-37.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 8-34.06.

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

9-37.26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

Indemnités prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

9-37.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

9-37.28 L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Disposition particulière

9-37.29 Les paragraphes a), b) et d) de l'article 9-37.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 9-37.27 et 9-37.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.30 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

9-37.31 L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

9-37.32 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

Indemnités prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

9-37.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

9-37.34 L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Disposition particulière

9-37.35 Les paragraphes a), b) et d) de l'article 9-37.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.36 L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

9-37.37 L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au

déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par l'article 9-37.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

9-37.38 L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 9-37.08 sous réserve de l'article 9-37.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 9-37.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

- modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas ;
- modifier son congé partiel sans traitement en cours.

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

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 9-37.20, l'employé peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

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

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

9-37.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

9-37.40 Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 8-36.09 et 8-36.10.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

9-37.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 9-37.39 ou 9-37.40, l'employeur verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 9-37.02.

Avantages

9-37.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 9-37.08, les congés spéciaux prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24, le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 9-37.30, 9-37.31 ou 9-37.36, l'employé bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté.

9-37.43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37, l'employé accumule son ancienneté et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, l'employé continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé accumule son ancienneté aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 9-38.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

9-37.44 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 9-37.13.

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.45 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.46 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 9-37.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé réintègre son emploi ou est affecté(e) à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

9-38.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

9-38.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (L.R.Q., c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9-38.02 L'employé bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé ;
- b) tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75%) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;
- c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel de bureau et technique, et à (7) heures trois-quarts ($\frac{3}{4}$) minutes pour le personnel ouvrier. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

9-38.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois l'employeur peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement. Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par

l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.10 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

9-38.04 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

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

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

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

9-38.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

9-38.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement social du Canada (RHDS) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

9-38.07 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat ; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la présente convention collective, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

9-38.08 Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

9-38.09 Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs selon la teneur du contrat entre l'assureur et le syndicat et peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes:

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire, le cas échéant ;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, le Régime de rentes du Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources ;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

9-38.10 Une entente en application de l'article 9-38.08 comporte entre autres les stipulations suivantes :

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

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime ;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période ;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant ; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant ;
- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère ;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur ;

- g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance ; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur ;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

9-38.11 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

9-38.12 Le montant mentionné à l'article 9-38.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 9-38.02, ainsi que les employés occasionnels.

Régime d'assurance-maladie

9-38.13 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge : 5,00 \$ par mois ;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul : 2,00 \$ par mois ;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime.

9-38.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à l'article 9-38.14 a) et b) sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 9-38.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

9-38.15 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais l'employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

9-38.16 L'employé qui cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

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

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

Régime d'assurance traitement

9-38.17 Sous réserve des dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 9-38.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité ;
- l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-38.21 n'ont pas été utilisés.

- b) À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

- c) À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) sont ceux prévus à la section 10-

40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 ou à l'article 10-43.33 pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-40.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

Pour l'employé occupant un emploi à temps partiel ou visé au paragraphe b) de l'article 9-38.02, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

9-38.18 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 9-38.03, l'employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un d'emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 9-38.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé peut, après approbation de l'employeur, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18.

9-38.19 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré ; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congé de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance salaire visé à la présente section, est réputé absent sans salaire même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absent avec salaire aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18, il est réputé absent sans salaire pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles l'employé à temps partiel reçoit des prestations d'assurance salaire sont considérées comme des absences avec salaire jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans salaire.

9-38.20 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 9-38.18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

— la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et au Régime d'assurance-emploi ; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 9-38.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

9-38.21 Les jours de congé de maladie à la réserve de l'employé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent à sa réserve et les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter conformément aux dispositions prévues ; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

L'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à l'horaire de travail de l'employé à temps partiel, les jours de maladie déjà à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

9-38.22 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de

un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

9-38.23 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

9-38.24 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non l'employeur ou bien un assureur ou un organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité

9-38.25 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé ; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

9-38.26 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Si l'employé est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

9-38.27 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Si l'employé fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

9-38.28 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

9-38.29 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à l'employé un (1) jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps partiel est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail de ce mois prévues à l'horaire de l'employé par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

9-38.30 L'employé occasionnel nommé à titre d'employé en probation conserve sa réserve de congés de maladie. Si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

9-38.31 L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

9-38.32 L'employeur fournit à l'employé le solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au 31 mars de chaque année.

9-38.33 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18 mais il conserve les jours de congés de maladie accumulés à sa réserve qu'il avait à son départ.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé en probation ou permanent

9-38.34 L'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre d'employé en probation, au moment de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve à titre d'employé du Conservatoire. Cette indemnité est payée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ et ne peut excéder en aucun cas soixante six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

Malgré ce qui précède, l'employé en probation ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre d'employé en probation et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé en probation a également droit à l'indemnité pour les jours de congés de maladie qu'il a transférés en vertu de l'article 9-38.31.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement de griefs.

Congé de préretraite

9-38.35 L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après, ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :

- a) une indemnité équivalant à la moitié du solde de ses jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au moment de sa retraite établie sur la base de son traitement à cette date ; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses jours de congé de maladie accumulés à sa réserve. Malgré le premier alinéa de l'article 8-34.13, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie accumulés à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant à la moitié de ses jours de congé de maladie non utilisés ; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;
- d) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 8-30.01 afférentes à la semaine garantie de 35 ou de 38 3/4 heures ne s'appliquent plus à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

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

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

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

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

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

Le coût de cette mesure est partagé à parts égales entre l'employeur et l'employé participant au programme.

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

9-38.36 L'employé qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une indemnité équivalant à la moitié du solde de ses jours de congé de maladie accumulés à sa réserve sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante six (66) jours de traitement brut.

9-38.37 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses jours de congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de crédits de congé de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

9-38.38 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

9-39.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

9-39.02 L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

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

9-39.03 Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu aux articles 8-30.04 pour une semaine régulièrement majorée, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

9-39.04 L'employé visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Congés de maladie

i) Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.30, l'employé est réputé absent avec traitement.

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve ; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19 et 9-38.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.26 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Droit de retour au travail

9-39.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

9-39.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-14.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément au Plan de classification, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

9-39.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-38.18 et 9-38.19, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la

procédure prévue à l'article 9-38.26. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.26 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-45.10 dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19, 9-38.21, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

9-39.08 L'employé visé à la présente section appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES

10-40.00 Rémunération

Dispositions générales

10-40.01

Employés de bureau et technique

Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement de l'employé occasionnel s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6.5%).

Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5%) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle ou prime, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emplois, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures.

Ouvriers

Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le traitement de l'employé occasionnel s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6.5%).

Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5%) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement d'un employé est le taux horaire qui correspond à son classement, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux unique de sa classe d'emplois, l'employé est hors taux et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement.

10-40.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant aux annexes 1 et 2.

Taux et échelles de traitement

Période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

10-40.03 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1er avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

Période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

10-40.04 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1er avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

Période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

10-40.05 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1er avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

Période du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

10-40.06 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 10-40.05.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

Période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

10-40.07 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal⁴ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁵ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 10-40.05 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de l'article 10-40.06.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

10-40.08 Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁶ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁷ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux articles 10-40.03 à 10-40.07 incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

Employés hors échelle

10-40.09 L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal, à la moitié du pourcentage d'augmentation

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011

⁴ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

⁶ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v4 1691783.

⁷ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois de avril à mars de l'année de la convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

applicable au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emplois.

10-40.10 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-40.09 a pour effet de situer au 1er avril un employé qui était hors taux ou hors échelle au 31 mars précédant à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre ce taux unique ou le taux de traitement de cet échelon.

10-40.11 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-40.09 et 10-40.10, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

10-40.12 Dans les cas prévus à l'article 10-40.11, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

Boni pour études de perfectionnement

10-40.13 L'attribution d'un boni pour études de perfectionnement est régie par la Politique interne à cet effet.

Un tel boni, lorsqu'il est accordé, est versé à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

10-40.14 RAPPEL DE TRAITEMENT

Le présent article s'applique rétroactivement au 1^{er} avril 2010 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de la clause 10-40-02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième jour de la signature de la présente convention collective.

Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2010

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la Direction de la gestion du capital humain dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de traitement versées à cet employé de la même façon que pour l'employé visé à l'alinéa précédent. En cas de décès de l'employé, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2010 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

10-41.00 Heures supplémentaires

10-41.01 Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

- en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;

- à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité ; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-41.06, 10-41.07, 10-41.08 et 10-41.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal.

Pour le personnel de bureau et technique à temps partiel, plus de sept (7) heures dans une même journée, plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Pour le personnel ouvrier, plus de sept (7) heures et trois-quarts ($\frac{3}{4}$) dans une même journée, plus de trente-huit (38) heures et trois-quarts ($\frac{3}{4}$) travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé

10-41.02 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) son taux horaire de traitement.

10-41.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

10-41.04 Malgré les articles 10-41.02 et 10-41.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.

10-41.05 L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

- 10-41.06 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

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

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

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

Déjeuner :	7 h 00 à 8 h 00 ;
Dîner :	12 h 00 à 13 h 00 ;
Souper :	18 h 00 à 19 h 00 ;
Collation de nuit :	24 h 00 à 1 h 00.

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article.

- 10-41.07 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de l'employé.

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième alinéa, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

- 10-41.08 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.18 et visés par la présente

convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

10-41.09 Les articles qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui, en raison de la nature de ses attributions, fixe lui-même ses heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni à l'employé dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

10-41.10 Lorsque l'employé visé à l'article 10-41.09 est spécialement requis par l'employeur d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à la section 8-35.00, il reçoit pour un tel travail un crédit de congé d'une durée égale à quatre (4) heures trente (30) minutes à taux normal.

Cependant, l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) les heures travaillées, au lieu du congé précité, si l'employé est en mesure d'établir, à la satisfaction de l'employeur, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

10-41.11 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à l'article 10-45.08.

10-42.00 Allocations et primes

Allocation de disponibilité

10-42.01 L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Prime de soir

10-42.02 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19h00 et 24h00, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0h00 et 7h00, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-42.06.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19h00 et 24h00 a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19h00 et 24h00.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est de :

- du 1er avril 2010 au 31 mars 2011 : 0,64 \$ / heure
- du 1er avril 2011 au 31 mars 2012 : 0,64 \$ / heure
- du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 : 0,65 \$ / heure

- du 1er avril 2013 au 31 mars 2014 : 0,66\$ / heure
- à compter du 1er avril 2014 : 0,67 \$ / heure

Prime de nuit

10-42.03 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0h00 et 7h00 a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0h00 et 7h00.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de zéro (0) à cinq (5) ans d'ancienneté ;
- douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté ;
- quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

L'employeur peut, pour l'employé à temps complet dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0h00 et 7h00 pour une période minimale de trois (3) mois, convertir, en crédits de congé, la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en crédits de congé est établie en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles l'employé a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles ladite prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté.

Les congés accumulés selon les dispositions du présent article peuvent être pris en jours ou demi-jours à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des congés accumulés ou parties de ceux-ci.

Prime de fin de semaine

10-42.04 L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler la fin de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de :

- jusqu'au 31 mars 2010 : 2,71 \$ / heure
- du 1er avril 2010 au 31 mars 2011 : 2,72 \$ / heure
- du 1er avril 2011 au 31 mars 2012 : 2,74 \$ / heure
- du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 : 2,77 \$ / heure
- du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 : 2,82 \$ / heure

- à compter du 1^{er} avril 2014 : 2,88 \$ / heure

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et être rémunéré à taux normal pour ces heures. Aux fins de l'application du présent alinéa, l'employé qui a travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail mais qui n'a pas été rémunéré à taux normal pour une partie ou la totalité de celle-ci en raison du fait que ce travail avait lieu à l'occasion d'un jour férié et chômé, est considéré avoir été rémunéré à taux normal.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Prime de chef d'équipe

10-42.05 L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion, jusqu'à ce que le Conservatoire ait sa propre Directive pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 5-20.18, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, «cinq (5) jours ouvrables consécutifs» doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

10-42.06 L'employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou dans la classification des cadres ;

- un emploi dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion ;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, cinq (5) jours ouvrables consécutifs» doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

10-42.07 Aux fins de l'application des articles 10-42.05 et 10-42.06, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10-42.08 Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 10-42.05 et 10-42.06.

10-43.00 Stationnement

- 10-44.01 Dans la mesure du possible, l'employeur s'assurera que les employés puissent bénéficier de places de stationnement pour vélo.

10-44.00 Versement des gains

- 10-45.01 La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis.
- 10-45.02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur remet à l'employé un état de dépôt lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

- 10-45.03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 10-45.02, l'employé remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique accompagné d'une copie de spécimen de chèque.
- 10-45.04 Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail.
- 10-45.05 Les primes et allocations, à moins d'une disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

- 10-45.06 Les sommes que l'employeur doit payer à l'employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief
- 10-45.07 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employé, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêt et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-45.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-45.05 et 10-45.06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

- 10-45.08 Le taux horaire de l'employé de bureau ou technique s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

- 10-45.09 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

- 10-45.10 Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30%) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-45.07, pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

- 10-45.11 Malgré l'article 10-45.10 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.21 ou 9-39.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement ;

- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué ;

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-31.38, 9-37.22 ou 9-37.37, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

- 10-45.12 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

10-45.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

- 10-46.01 Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à la Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.

L'employé qui répond à une offre d'affectation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 10-46.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

- 10-46.02 L'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance.

Cependant, si l'employé a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

10-46.03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

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

Congés sans traitement

10-46.04 L'employé déplacé a droit aux congés suivants :

- a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

10-46.05 L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues la Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée par l'employeur.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

- 10-46.06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

Entreposage des meubles

- 10-46.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

- 10-46.08 L'employeur paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*.

Rupture de bail

- 10-46.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 10-46.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

- 10-46.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

- 10-46.11 L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale ;
- b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés ;
- c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque ;

- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières ;
- e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

10-46.12 Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

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

Sont également remboursables, sur production des pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses prévues au présent article.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des employés du Conservatoire de Musique et d'art dramatique du Québec*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

10-46.13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, pour une durée

maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 10-46.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

- 10-46.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.
- 10-46.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 10-46.13 et 10-46.14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.
- 10-46.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :
- a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour ;
 - b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

- 10-46.17 Les dispositions des articles 10-46.11 et 10-46.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur rembourse à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si la résidence principale de l'employé ou de son conjoint n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai prévu à l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale ou celle de son conjoint, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

- 10-46.18 Les dispositions prévues aux articles 10-46.11, 10-46.12 et 10-46.17 ne s'appliquent pas dans le cas du déplacement d'un employé exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employé en cause.

10-46.00 Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents

- 10-47.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.
- 10-47.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Les taux de kilométrage en application de la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34\$/km pour les premiers 8000 kilomètres et à 0,255\$/km pour les kilomètres subséquents.
- 10-47.03 L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

CHAPITRE 11-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

10-47.00 Les employés occasionnels

Dispositions générales

Période d'essai

- 11-49.01 L'employé occasionnel doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois consécutifs. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'employé qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

Préavis

- 11-49.02 L'employeur doit donner à l'employé occasionnel ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté, un préavis avant sa fin d'emploi.

La durée du préavis est d'une (1) semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

- 11-49.03 Les chapitres, les sections et les articles suivants de la présente convention collective s'appliquent aux employés occasionnels, et ce, pour les périodes effectivement travaillées :

Chapitre 1 : Généralités

À l'exception de l'article 1-3.05 : Modifications aux conditions de travail

Chapitre 2 : Vie syndicale et concertation

Chapitre 3 : Règlement de griefs

Chapitre 4 : Mesures administratives et disciplinaires

Art. 4-14.01: Consultation du dossier personnel

Art. 4-14.02 : Avertissement

Art. 4-14.20 à 4-14.26 : Mesures disciplinaires

Chapitre 5 : Organisation de la carrière

Art. 5-15.01, 5-15.02, 5-15.06 : Classification

Art. 5-15.07, 5-15.08 : Classement

Section 5-16 : Évaluation

Section 5-18 : Ancienneté, à l'exception de l'article 5-18.03

Section. 5-19.00 : Avancement d'échelon

Art. 5-20.07 : Affectation provisoire

Section 5-21.00 : Développement des ressources humaines, à l'exception de 5-21.03 (enveloppe de 1%)

Chapitre 7 : Pratique administrative

Section 7-27.00 : Santé et sécurité

Section 7-28.00 : Uniforme de travail

Chapitre 8 : Aménagement du temps de travail

Art. 8-30.03 et 8-30.04 : Horaire de travail

Art. 8-30.05 : Période de repas

Art. 8-30.06, 8-30.07, 8-30.08 : Période de pause

Section 8-32.00 : Charges publiques

Section 8-33.00 : Congés pour affaires judiciaires

Art. 8-34.01 à 8-34.05, 8-34.08 à 8-34.10, 8-34.14 à 8-34.16, 8-34.18 : Vacances

Section 8-35 : Jours fériés et chômés

Art. 8-36.07, 8-36.09 : Congés sans traitement pour responsabilités familiales et parentales

Art. 8-36.13 : Congés pour événements familiaux

Chapitre 9 : Régimes collectifs

Droits parentaux :

9-37.01 à 9-37.12 : Dispositions générales, congé de maternité

9-37.14 à 9-37.21 : Préavis de départ et indemnité du congé de maternité

9-37.23 : Congés spéciaux, sans traitement

9-37.24 : Congé à l'occasion de la naissance, 2 jours sur 5 jours avec traitement

9-37.25, 9-37.26 : Congé de paternité et sa prolongation, sans traitement

9-37.30 : Congé pour adoption, 2 jours sur 5 jours avec traitement

9-37.31, 9-37.32 : Congé pour adoption (5 semaines) et sa prolongation, sans traitement

9-37.36 : Congé pour adoption, enfant du conjoint, 2 jours sur 5 jours avec traitement

9-37.38 b): Congé sans traitement

9-37.39, 9-37.41: Suspension ou fractionnement du congé

9-37.42 : Accumulation de l'ancienneté

9-37.44 à 9-37.47 : Retour au travail

Accidents du travail et maladies professionnelles

Art. 9-39.01, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 a) et d) Indemnité et avantages, sans toutefois excéder une période de deux ans

9-39.05 : Droit de retour au travail

Chapitre 10 : Rémunération, heures supplémentaires, allocations et primes

Section 10-40.00 : Rémunération

Section 10-41.00 : Heures supplémentaires (les congés accumulés sont remboursés à la fin de la période d'emploi)

Section 10-42.00 : Allocations et primes

Section 10-44.00 : Stationnement

Section 10-45.00 : Versement des gains

Section 10-47.00 : Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents

Chapitre 12 : Durée de la convention

CHAPITRE 12-0.00

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

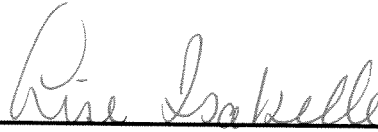
12-52.00 Durée de la convention

12-52.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 1^{er} avril 2014 et le restera jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 1^{er} jour du mois de Décembre 2011.



Nicolas Desjardins
Directeur général



Lise Isabelle
Syndicat de la fonction publique



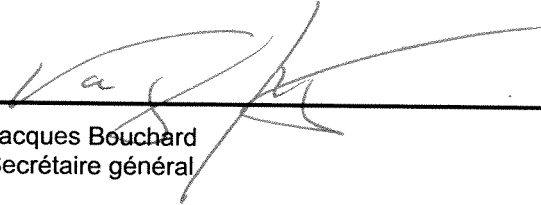
Richard Chevalier
Directeur général des opérations



Nadine Leclaire
Déléguée syndicale



Sonia Fontaine
Directrice à la gestion du capital humain



Jacques Bouchard
Secrétaire général



Lucie Martineau
Présidente générale

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS RELATIVES AUX EXERCICES PÉDAGOGIQUES DES CONSERVATOIRES D'ART DRAMATIQUE DU QUÉBEC

1. Les dispositions des sections 8-30.00 et 10-41.00 ne s'appliquent pas à l'employé visé par la présente lettre d'entente.
2. Les heures de travail de l'employé visé par la présente lettre d'entente sont réparties selon les besoins du service et sont rémunérées à taux normal.
3. Malgré les dispositions du paragraphe 2, tout travail effectué, soit en plus de trente-cinq (35) heures ou trente-huit heures et trois quart (38 3/4) dans une même semaine rémunérées à taux normal, soit une sixième ou une septième journée dans une même semaine, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux normal.
4. Toutefois, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin d'une journée de sept (7) heures ou de sept heures et trois quart (7 3/4), pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas visé par le présent paragraphe.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE

Les modalités d'application du programme d'aménagement du temps de travail sont prévues à la politique concernant le programme d'aménagement du temps de travail en vigueur en date de la convention collective si l'employeur veut modifier la politique il consultera le syndicat auparavant.

CONSIDÉRANT l'état des finances publiques et la situation budgétaire en résultant ;

CONSIDÉRANT que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois ;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes, et ce, pour tout aménagement comportant pour l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. L'employé à temps complet qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de l'employeur. L'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment l'employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.
3. Les conditions de travail applicables, y compris celles concernant un jour férié et chômé, sont celles d'un employé à temps réduit, c'est-à-dire celles d'un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective. Il est par ailleurs entendu :
 - a) que l'employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps réduit ;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien de l'employé ;
 - c) que durant le congé compensatoire, l'employé visé au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des jours de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employé remet le traitement versé en trop ;
 - d) l'adhésion de l'employé à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 9-38.19 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 9-38.04.
4. Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 9-38.30 :

«Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues à l'horaire de l'employé au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois.»
5. Pour l'employé assujéti à un aménagement, sont aussi considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.
6. L'employé visé par la présente lettre d'entente n'est pas tenu de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20 %) du temps complet par année. Par ailleurs, l'employé se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.
7. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

8. Un régime d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.
9. L'application de l'article 6 cesse le 30 mars 2013 à moins que les parties en conviennent autrement.
10. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT LE PLAN DE CLASSIFICATION

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à amorcer un processus de révision du Plan de classification du personnel de bureau, technique et ouvrier.

Dans cette démarche, il s'engage à consulter le syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

CONCERNANT LES GRIEFS # 140643 ET 140647

Afin de disposer des griefs # 140643 et 140647, il est entendu que la nouvelle procédure d'arbitrage de la convention collective s'appliquera.

Toutefois, le litige sera décidé selon les termes de la convention collective en vigueur au moment du dépôt de celui-ci.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

CONCERNANT L'EMPLOYÉE # 000000558

Il est entendu que pour la durée résiduelle de son contrat, qui arrivera à terme le 31 octobre 2011, l'employée # 000000558 bénéficiera des avantages pécuniaires liés à l'ancien statut d'occasionnel de plus d'un an de la convention collective précédente.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

CONCERNANT LA TITULARISATION

Cette lettre d'entente comprend les employés ayant un nouveau statut entrant en vigueur à la signature de la convention collective. Il n'y a aucun effet rétroactif à ce nouveau statut.

Nom	Prénom	Ancien statut	Nouveau statut
Beaudoin	Daniel	Saisonnier	Régulier temps complet
Beauséjour	Guy	Saisonnier	Régulier cyclique temps partiel
Beauvillier	Lucie	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Bélaïr	Madeleine	Saisonnier	Régulier cyclique temps partiel
Bergeron	Dany	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique temps partiel
Bernard	Christian	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique avec maximum d'heures
Bessette	Madeleine	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique temps complet (en probation)
Bourdages	Suzanne	Saisonnier	Régulier temps complet
Brien-Giroux	Alison	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique avec maximum d'heures
Chapdelaine	Sylvy	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet (en probation)
Cloutier	Pierre	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique avec maximum d'heures
Deblois	Robert	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Fortier	Mathieu	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique temps complet (en probation)
Gagnon	Grégoire	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique temps partiel (en probation)
Gasper	Ghislaine	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Hamel	Martin	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique temps complet
Ithurriague	Dominique	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique temps complet
Jean	Romain	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Keith	Sandrine	Occasionnel 1 an	Régulier temps complet
Lachance	Pierre	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Lapointe	Louise	Saisonnier	Régulier cyclique avec maximum d'heures
Laroche	Yvon	Saisonnier	Régulier cyclique avec maximum d'heures
Lavoie	Diane	Saisonnier	Régulier cyclique temps partiel
Leclair	Nadine	Saisonnier	Régulier temps complet
Létourneau	Daniel	Saisonnier	Régulier temps complet
Létourneau	Sébastien	Saisonnier	Régulier temps complet
Lévesque	Nicole	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Maurice	Jean-Pierre	Saisonnier	Régulier cyclique avec maximum d'heures

Nom	Prénom	Ancien statut	Nouveau statut
Oschmann	Tiffany	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique temps partiel (en probation)
Pépin	Pascal	Saisonnier	Régulier temps complet
Perreault	Geneviève	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique avec maximum d'heures
Picard	Éric	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Ringuette	Jacques	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Rivest	Doris	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Trottier	Yannick	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Trudel	Jean-René	Saisonnier	Régulier cyclique avec maximum d'heures
Turner	Jean-François	Saisonnier	Régulier temps complet
Vézina	Jean-Claude	Saisonnier	Régulier cyclique temps complet
Vézina	Manon	Occasionnel moins de 12 mois	Régulier cyclique avec maximum d'heures

ANNEXE 1

ÉCHELLES DE TRAITEMENT BUREAU ET TECHNIQUE CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET D'ART DRAMATIQUE DU QUÉBEC

200 Agent de bureau (35 h) taux annuels

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	30 700	30 938	31 248	31 796	32 435
10	2	31 796	32 033	32 362	32 928	33 586
10	3	32 946	33 202	33 531	34 115	34 791
10	4	34 024	34 280	34 627	35 229	35 942
10	5	35 156	35 412	35 759	36 380	37 110
10	6	36 398	36 672	37 037	37 677	38 425
10	7	37 622	37 896	38 279	38 955	39 740
5	1	36 416	36 690	37 056	37 713	38 462
5	2	37 585	37 859	38 243	38 918	39 704
5	3	38 882	39 174	39 558	40 252	41 055
5	4	40 051	40 343	40 745	41 457	42 279
5	5	41 147	41 457	41 877	42 608	43 466

217 Technicien en documentation (bibliotechnicien)

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	31 102	31 339	31 650	32 198	32 837
10	2	32 417	32 654	32 983	33 567	34 243
10	3	33 476	33 732	34 060	34 663	35 357
10	4	34 700	34 955	35 302	35 923	36 636
10	5	35 942	36 216	36 581	37 220	37 969
10	6	37 257	37 530	37 914	38 571	39 339
10	7	38 498	38 791	39 174	39 868	40 672
10	8	40 032	40 325	40 726	41 439	42 261
10	9	41 567	41 877	42 297	43 046	43 904
10	10	43 082	43 411	43 849	44 617	45 511
10	11	44 617	44 945	45 402	46 205	47 137
10	12	46 278	46 625	47 100	47 922	48 872

221 Agent de secrétariat

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
15	1	31 248	31 485	31 796	32 344	32 983
15	2	32 179	32 417	32 746	33 312	33 969
15	3	33 074	33 330	33 659	34 243	34 937
15	4	34 115	34 371	34 718	35 321	36 033
15	5	35 120	35 375	35 722	36 343	37 074
15	6	36 124	36 398	36 763	37 403	38 151
10	1	36 855	37 129	37 494	38 151	38 918
10	2	38 042	38 334	38 718	39 393	40 179
10	3	39 211	39 503	39 905	40 599	41 402

264 Technicien en administration

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	30 810	31 047	31 358	31 905	32 545
10	2	31 851	32 088	32 417	32 983	33 640
10	3	33 166	33 421	33 750	34 334	35 028
10	4	34 334	34 590	34 937	35 540	36 252
10	5	35 686	35 960	36 325	36 964	37 695
10	6	36 928	37 202	37 567	38 224	38 992
10	7	38 462	38 754	39 138	39 832	40 635
10	8	39 868	40 160	40 562	41 274	42 096
10	9	41 384	41 694	42 114	42 845	43 703
10	10	42 918	43 247	43 685	44 452	45 347
10	11	44 543	44 872	45 329	46 114	47 045
10	12	46 278	46 625	47 100	47 922	48 872
5	1	47 502	47 867	48 342	49 182	50 168
5	2	49 310	49 675	50 168	51 045	52 068
5	3	51 264	51 648	52 159	53 072	54 132

265 Technicien en arts appliqués et graphiques

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	33 038	33 293	33 622	34 207	34 882
10	2	34 042	34 298	34 645	35 248	35 960
10	3	35 120	35 375	35 722	36 343	37 074
10	4	36 216	36 489	36 855	37 494	38 243
10	5	37 366	37 640	38 024	38 681	39 448
10	6	38 462	38 754	39 138	39 832	40 635
10	7	39 685	39 978	40 379	41 092	41 914
10	8	40 909	41 220	41 640	42 370	43 210
10	9	42 169	42 480	42 900	43 649	44 525
10	10	43 484	43 813	44 251	45 018	45 913
10	11	44 836	45 164	45 621	46 425	47 356
10	12	46 224	46 571	47 045	47 867	48 817
5	1	47 502	47 867	48 342	49 182	50 168
5	2	49 310	49 675	50 168	51 045	52 068
5	3	51 264	51 648	52 159	53 072	54 132

268 Technicien en électrotechnique

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	33 038	33 293	33 622	34 207	34 882
10	2	34 042	34 298	34 645	35 248	35 960
10	3	35 120	35 375	35 722	36 343	37 074
10	4	36 216	36 489	36 855	37 494	38 243
10	5	37 366	37 640	38 024	38 681	39 448
10	6	38 462	38 754	39 138	39 832	40 635
10	7	39 685	39 978	40 379	41 092	41 914
10	8	40 909	41 220	41 640	42 370	43 210
10	9	42 169	42 480	42 900	43 649	44 525

10	10	43 484	43 813	44 251	45 018	45 913
10	11	44 836	45 164	45 621	46 425	47 356
10	12	46 224	46 571	47 045	47 867	48 817
5	1	49 292	49 657	50 150	51 027	52 050
5	2	51 611	51 995	52 506	53 419	54 497

271 Technicien en information

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	30 499	30 737	31 047	31 595	32 234
10	2	31 741	31 979	32 307	32 873	33 531
10	3	32 782	33 020	33 348	33 933	34 608
10	4	34 006	34 261	34 608	35 211	35 923
10	5	35 229	35 485	35 832	36 453	37 183
10	6	36 489	36 763	37 129	37 786	38 535
10	7	37 731	38 005	38 389	39 065	39 850
10	8	39 211	39 503	39 905	40 599	41 402
10	9	40 726	41 037	41 439	42 169	43 009
10	10	42 242	42 553	42 973	43 722	44 598
10	11	43 722	44 050	44 489	45 274	46 187
10	12	45 347	45 694	46 151	46 954	47 886

272 Technicien en informatique

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	34 535	34 791	35 138	35 759	36 471
10	2	35 722	35 996	36 362	37 001	37 750
10	3	36 818	37 092	37 457	38 115	38 882
10	4	38 097	38 389	38 772	39 448	40 233
10	5	39 320	39 612	40 014	40 708	41 530
10	6	40 580	40 891	41 293	42 023	42 863
10	7	41 877	42 188	42 608	43 356	44 215
10	8	43 283	43 612	44 050	44 817	45 712
10	9	44 726	45 055	45 511	46 315	47 246
10	10	46 151	46 498	46 954	47 776	48 726
10	11	47 666	48 032	48 507	49 347	50 333
10	12	49 255	49 621	50 114	50 990	52 013
5	1	44 105	44 434	44 872	45 658	46 571
5	2	45 676	46 023	46 479	47 301	48 251
5	3	47 228	47 575	48 050	48 890	49 876
5	4	48 780	49 146	49 639	50 515	51 520
5	5	50 625	51 009	51 520	52 415	53 456
5	6	52 397	52 798	53 328	54 259	55 337
5	7	54 259	54 661	55 209	56 177	57 309

276 Téléphoniste-réceptionniste

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	1	30 481	30 718	31 029	31 577	32 216
10	2	31 211	31 449	31 759	32 307	32 946
10	3	31 924	32 161	32 490	33 056	33 713

297 Secrétaire principal

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
5	1	37 494	37 768	38 151	38 827	39 612
5	2	38 809	39 101	39 485	40 179	40 982
5	3	40 124	40 416	40 818	41 530	42 352
5	4	41 457	41 767	42 188	41 918	43 776
5	5	42 882	43 210	43 649	44 416	45 311

836 Technicien de scène

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10		19,83	19,98	20,18	20,53	20,94
5		20,82	20,98	21,19	21,56	21,99

ANNEXE 2
ÉCHELLES DE TRAITEMENT OUVRIERS

410 Menuisier

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
15	0	20,62	20,77	20,98	21,35	21,78
10	0	20,62	20,77	20,98	21,35	21,78
5	0	21,56	21,72	21,94	22,32	22,77

416 Entretien général

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	0	16,99	17,12	17,29	17,59	17,94
5	0	20,62	20,77	20,98	21,35	21,78

433 Entreposage de matériel

CI 05 Manutentionnaire principal
CI 10 Préposé au matériel
CI 15 Manutentionnaire

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
15	0	16,22	16,34	16,50	16,79	17,13
10	0	17,90	18,03	18,21	18,53	18,90
5	0	17,90	18,03	18,21	18,53	18,90

451 Surveillance de la propriété

Classe 05 Gardien principal
Classe 10 Gardien

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	0	15,86	15,98	16,14	16,42	16,75
5	0	16,61	16,73	16,90	17,20	17,54

456 Journalier

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
10	0	16,22	16,34	16,50	16,79	17,13

837 Costumier

Classe	Échelon	Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
5		20,84	21,00	21,21	21,58	22,01

ANNEXE 3
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés	2010	2011	2012	2013	2014
Jour de l'An		Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Mardi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An		Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 2 avril	Vendredi 22 avril	Vendredi 6 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril	Lundi 25 avril	Lundi 9 avril	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai
Fête nationale ⁸	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin
Fête du Canada	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Lundi 2 juillet	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet
Fête du travail	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre
Veille de Noël	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre
Fête de Noël	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre

⁸ Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci

ANNEXE 4
LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS CYCLIQUES

Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec

Statut	Conservatoire	Nom	Prénom	Heures hebdomadaires
Régulier cyclique temps complet	Gatineau	Trottier	Yannick	38 ¾
	Gatineau	Chapdelaine	Sylvie	35
	Montréal	Gaspar	Ghislaine	35
	Québec	Beauvillier	Lucie	35
	Québec	Deblois	Robert	35
	Québec	Hamel	Martin	38 ¾
	Québec	Ithurriague	Dominique	38 ¾
	Québec	Lachance	Pierre ⁹	38 ¾
	Québec	Picard	Éric	35
	Rimouski	Jean	Romain	38 ¾
	Rimouski	Lévesque	Nicole	35
	Rimouski	Vézina	Jean-Claude	38 ¾
	Saguenay	Ringuette	Jacques	38 ¾
	Trois-Rivières	Bessette	Madeleine	35
	Val-d'Or	Rivest	Doris	35
Régulier cyclique avec maximum d'heures	Montréal	Brien-Giroux	Alison	
	Montréal	Lapointe	Louise	
	Montréal	Perreault	Geneviève	
	Montréal	Trudel	Jean-René	
	Québec	Bernard	Christian	
	Québec	Cloutier	Pierre	
	Québec	Laroche	Yvon	
	Québec	Maurice	Jean-Pierre	
	Québec	Vézina	Manon	
Régulier cyclique temps partiel	Gatineau	Gagnon	Grégoire	17
	Montréal	Bélaïr	Madeleine	35

⁹ Invalidité permanente. M. Lachance est remplacé par Martin Hamel. Bris du lien d'emploi prévisible pour le 13 février 2013.

Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec

Statut	Conservatoire	Nom	Prénom	Heures hebdomadaires
	Montréal	Oschmann	Tiffany	35
	Montréal	Fortier	Mathieu	38 $\frac{3}{4}$
	Québec	Beauséjour	Guy	33 $\frac{1}{2}$
	Québec	Lavoie	Diane	32
	Trois-Rivières	Bergeron	Dany	30

ANNEXE 5
LISTE D'ANCIENNETÉ PERSONNEL DE BUREAU, TECHNIQUE ET OUVRIER
AU 30 JUIN 2011

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
X	Auger Marielle	20	5	7
	Beaudoin Daniel	2	4	18
X	Beaudry Pierre	18	7	25
	Beauséjour Guy	24	8	17
	Beauvillier Lucie	14	6	25
	Bélair Madeleine	1	2	2
X	Bélanger Claudine	31	9	9
	Bélanger Guillaume	2	7	11
	Bélanger Hélène	4	0	26
	Bergeron Dany	0	3	20
	Bernard Christian	23	4	13
	Bouchard Martine	2	0	9
	Bourdages Suzanne	15	5	1
	Brien-Giroux Alison	0	8	28
	Bumb Simona Daniela	2	2	5
X	Caron Joanne	19	9	29
	Castonguay Nathalie	1	8	1
	Chapdelaine Sylvy	0	4	24
	Cloutier Pierre	22	2	3
	Corriveau Mathieu	0	10	26
	Crêtes Cindy	1	10	4

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
	Deblois Robert	18	5	23
	Di Iorio Micheline	15	5	19
X	Drapeau Claire	34	4	18
	Dubé Dominique	2	10	17
	Dubois Marie-José	0	9	13
	Fillion Étienne	0	0	0
	Forget Dominique	8	1	28
	Fortin Charron Julie	1	6	11
	Fortin Patrick	0	6	14
	Frochoux Catherine	0	1	2
	Gagné Claudine	1	7	24
X	Gagnon Éliane	12	6	5
	Gagnon Marjolaine	0	2	20
	Gasper Ghislaine	8	2	13
	Gauvreau Ariane	1	8	1
	Grondin Marilyn	0	5	22
	Guilloux Loïc Yannick	0	6	27
	Hamel Martin	0	7	25
	Hill Solange	1	9	10
	Ithurriague Dominique	4	7	21
	Jean Romain	16	11	25
X	Jobin Sylvie	31	0	6
	Keith Sandrine	4	8	15
	Lachance Pierre	19	0	3

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
X	Landry Jean	20	0	18
	Laperrière Nadine	0	10	17
	Lapointe Louise	13	1	4
	Laquerre Lydia	1	8	10
X	Laroche Josée	12	4	11
	Laroche Yvon	6	11	9
	Lasalle Audrey	0	1	24
	Lavoie Diane	9	3	1
X	Lavoie Réal	25	0	17
	Leclaire Nadine	7	7	3
	Leclerc Annie	1	6	4
X	Leduc France	0	0	24
X	Lefebvre Guy	32	1	19
	Legault Chantal	13	7	19
X	Lemieux Gaston	31	3	10
	Létourneau Daniel	8	5	15
	Létourneau Sébastien	2	4	2
	Lévesque Nicole	21	5	14
	Mailloux Christine	0	0	18
X	Maltais Johanne	32	10	18
	Masson Josée	0	0	3
	Maurice Jean-Pierre	12	6	28
X	Nolin Yvan	21	0	6
	Ouellet André	2	5	27

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
	Ouellet Brigitte	3	4	9
	Painchaud Francine	1	10	2
X	Paquin Hélène	29	2	5
X	Paradis Martine	37	1	18
	Parent Carmen	2	7	28
	Pépin Pascal	3	3	8
X	Perreault Francine L.	34	7	9
	Perreault Geneviève	0	9	15
X	Perron Lauraine	33	5	8
	Picard Éric	7	6	7
	Piché Isabelle	1	5	14
X	Pilote François	15	0	8
	Pineault Sylvie	3	9	3
	Plamondon Anne	1	1	5
	Poitras Andrée	0	3	3
	Pozdniakova Nadia	1	8	11
X	Provost Louise	30	9	14
	Ringuette Jacques	16	1	25
	Rivest Doris	13	1	15
	Rizzoli Martine	1	8	1
X	Robillard Claude	4	0	0
	Rouleau Danie	0	5	0
	Rousiouk Anjela	2	7	23
	Rufiange Lisette	1	5	27

Droit de retour	Nom	Ancienneté		
		Année	Mois	Jours
X	Santangeli Abelinda	11	9	14
	Sasseville Vicky	1	8	10
X	Soucy Marie-Claude	13	8	22
X	Soulard Danielle	21	6	7
	Stornello Jacinthe	1	8	9
X	Thibeault Guylaine	26	11	3
X	Touchette Marie	33	3	19
X	Tremblay Claire	17	8	13
X	Tremblay France	26	10	7
	Trottier Yannick	2	0	27
	Trudel Jean-René	4	2	0
	Turner Jean-François	3	7	19
	Veilleux Annick	0	8	14
	Vermette Ninon	0	11	24
	Vézina Jean-Claude	25	9	23
	Vézina Manon	1	5	4
	Villemaire Renée	1	9	0
Nombre d'individus :		112		

X Droit de retour dans la fonction publique