

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DE PONTIAC

ET

LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

UNITÉ DE NÉGOCIATION : M.R.C. DE PONTIAC

2008 - 2012

TABLE DES MATIÈRES

| ARTICLE | PAGE |
|--|------|
| ARTICLE 1 – DISPOSITION DÉCLARATOIRE | 1 |
| ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 1 |
| ARTICLE 3 – DÉFINITIONS..... | 1 |
| ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION..... | 4 |
| ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT..... | 5 |
| ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION..... | 6 |
| ARTICLE 7 – RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE | 7 |
| ARTICLE 8 – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE..... | 8 |
| ARTICLE 9 – DROIT D’AFFICHAGE | 9 |
| ARTICLE 10 – TRANSMISSION DE DOCUMENTS | 9 |
| ARTICLE 11 – RÉUNIONS SYNDICALES | 10 |
| ARTICLE 12 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 10 |
| ARTICLE 13 – REPRÉSENTATION SYNDICALE | 12 |
| ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ | 13 |
| ARTICLE 15 – UTILISATION DE L’ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL..... | 14 |
| ARTICLE 16 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL..... | 16 |
| ARTICLE 17 – AFFECTATION..... | 18 |
| ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL | 18 |
| ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES | 19 |
| ARTICLE 20 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT | 20 |
| ARTICLE 21 – VERSEMENT DE LA PAIE | 23 |
| ARTICLE 22 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS..... | 24 |
| ARTICLE 23 – CONGÉS SPÉCIAUX | 24 |
| ARTICLE 24 – VACANCES..... | 26 |
| ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES | 28 |
| ARTICLE 26 – RÉGIMES D’ASSURANCE COLLECTIVE..... | 29 |
| ARTICLE 27 – RÉGIME ENREGISTRÉ D’ÉPARGNE RETRAITE..... | 30 |
| ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 31 |

| | |
|--|----|
| ARTICLE 29 – DROITS PARENTAUX..... | 31 |
| ARTICLE 30 – MESURES DISCIPLINAIRES..... | 36 |
| ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSSENTENTES..... | 39 |
| ARTICLE 32 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE..... | 41 |
| ARTICLE 33 – SOUS-CONTRAT..... | 42 |
| ARTICLE 34 – DISPOSITIONS DIVERSES | 42 |
| ARTICLE 35 – SALAIRES ET RÉMUNÉRATION..... | 42 |
| ARTICLE 36 – ABSENCES SANS TRAITEMENT..... | 43 |
| ARTICLE 37 – COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES | 51 |
| ARTICLE 38 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT..... | 52 |
| ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉPLACEMENT..... | 52 |
| ARTICLE 40 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 53 |

| | |
|---|----|
| LETTRE D'ENTENTE N ^o 1 RELATIVE À LA RÉVISION GLOBALE DE LA CLASSIFICATION..... | 54 |
| LETTRE D'ENTENTE N ^o 2 RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE..... | 55 |

ANNEXES

| | | |
|-------|--|-----|
| A | PLAN DE CLASSIFICATION..... | 57 |
| B | TAUX DE TRAITEMENT | 66 |
| C | LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT..... | 70 |
| D | JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS..... | 71 |
| E | FORMULAIRE DE PERMIS D'ABSENCE (ARTICLE 23,01) | 72 |
| F | FORMULAIRE D'EMBAUCHE ET/OU MODIFICATION DES DONNÉES DE LA PAIE..... | 73 |
| G | LOI SUR LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTAL (RQAP) | 74 |
| H | ARTICLES DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT) EN MATIÈRE DE DROITS PARENTAUX | 138 |
| INDEX | | 148 |

ARTICLE 1 – DISPOSITION DÉCLARATOIRE

- 1,01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires conformément à ses obligations légales et selon les règles applicables pour une bonne gestion et, en particulier, vu la nature de l'organisme conformément aux mandats directs et indirects qu'il reçoit de l'électorat dont il dépend pour son existence.

ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2,01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations de travail entre l'employeur et les employés ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

- 3,01 Dans la convention collective, les mots et expressions suivants signifient à moins que le contexte ne s'y oppose :
- 3,02 **ANCIENNETÉ**
- L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé régulier ou à l'essai et se calcule en années, en mois et en jours.
- 3,03 **ANNÉE FINANCIÈRE**
- Période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
- 3,04 **CLASSE D'EMPLOI**
- Regroupement, à l'intérieur des fonctions d'un corps d'emploi, d'un ensemble de fonctions d'un niveau de complexité similaire exigeant, pour leur exercice, des qualifications équivalentes (réf. : classification / annexe A).
- 3,05 **CONVENTION COLLECTIVE**
- La présente convention de travail.

3,06 **EMPLOYÉ**

L'un ou l'autre des employés ci-après définis à qui une ou plusieurs dispositions de la convention collective s'appliquent conformément à l'article 4.

3,07 **EMPLOYÉ À L'ESSAI**

L'employé nouvellement embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 3,13 pour devenir employé régulier.

3,08 **EMPLOYÉ RÉGULIER**

Un employé est régulier s'il est maintenu en fonction et s'il a complété la période d'essai prévue à l'article 3,13.

3,09 **EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL**

L'employé régulier dont l'horaire hebdomadaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail s'appliquant à sa catégorie d'emploi tel que mentionné à l'article 18,01.

3,10 **EMPLOYÉ TEMPORAIRE**

Les employés suivants sont réputés être des employés temporaires :

- a) L'employé qui est embauché et dont les services sont requis pour une durée maximale de quatre (4) mois par année financière, à moins d'entente contraire avec le Syndicat, pour parer à un surcroît de travail ou qui doit être rempli pour exécuter un travail spécifique et occasionnel.
- b) L'étudiant ou le stagiaire occupant un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours.
- c) L'employé embauché dans le cadre d'un programme spécifique ou gouvernemental.
- d) L'employé embauché pour remplacer un employé absent.

3,11 **EMPLOYEUR**

La Municipalité régionale de comté (M.R.C.) de Pontiac.

- 3,12 **GRIEF**
- Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 3,13 **PÉRIODE D'ESSAI**
- Période d'emploi à laquelle un employé autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauché, est soumis pour devenir un employé régulier.
- a) Cette période est de quatre (4) mois pour l'employé régulier (article 3,08).
- b) Cette période est de cinq (5) mois pour l'employé régulier à temps partiel (article 3,09).
- 3,14 **SERVICE**
- Unité administrative ou département pouvant exister chez l'employeur; les services existant actuellement sont les suivants :
- . administration;
 - . aménagement;
 - . évaluation;
 - . foresterie;
 - . immatriculation.
- 3,15 **SYNDICAT**
- Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unité M.R.C. de Pontiac.
- 3,16
- L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la présente convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.
- 3,17 **SUPÉRIEUR IMMÉDIAT**
- La personne exclue de la présente unité de négociation qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et agit à titre de représentant de l'employeur auprès des employés.

3,18 **CHEF D'ÉQUIPE**

La personne comprise dans la présente unité de négociation à qui sont confiées les tâches apparaissant à la classe de chef d'équipe.

3,19 **CONJOINT**

Par conjoint, on entend : deux 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 an.

Il est entendu que 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.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

4,01 La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 20 janvier 1988 et modifié le 8 mai 2008.

4,02 **POUR L'EMPLOYÉ À L'ESSAI :**

L'employé à l'essai bénéficie des dispositions de la convention collective sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective lorsque l'employeur met fin à son emploi.

4,03 **POUR L'EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL :**

- a) Sous réserve de toute disposition spécifique le concernant, l'employé régulier à temps partiel est assujéti à la convention collective.

b) Cependant, tel employé ne bénéficie des avantages de la convention collective qu'au prorata des heures régulières effectuées par rapport aux heures régulières de la semaine de travail prévues à la convention collective pour un employé régulier de sa catégorie d'emploi.

4,04 **POUR L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE**, les articles suivants s'appliquent :

| | |
|------------|---|
| Article 3 | Définitions |
| Article 7 | Respect des droits et libertés de la personne |
| Article 8 | Régime syndical et retenue syndicale |
| Article 10 | Transmission de documents |
| Article 18 | Semaine et heures de travail |
| Article 19 | Heures supplémentaires |
| Article 20 | Classification et classement (20,01 - 20,03 et 20,04) |
| Article 21 | Versement de la paie |
| Article 22 | Jours chômés et payés (22,03) |
| Article 24 | Vacances (24,12 - 24,13) |
| Article 25 | Accidents du travail et maladies professionnelles |
| Article 26 | Régime d'assurance collective (assurance médicaments) |
| Article 28 | Santé et sécurité au travail |
| Article 29 | Droits parentaux |
| Article 31 | Procédure de règlement des griefs et des mécontentes |
| Article 32 | Procédure d'arbitrage |
| Article 34 | Dispositions diverses |
| Article 35 | Rémunération prévue à l'annexe B |
| Article 38 | Formation et perfectionnement |
| Article 39 | Frais de déplacement |

Exceptionnellement, si un employé temporaire bénéficie d'un contrat de plus de deux mois de service, il pourra, à compter du troisième mois de travail, bénéficier également de l'article suivant :

Article 23 Congés sociaux

ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

5,01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier, de conclure et d'administrer une convention collective de travail, au nom et pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 20 janvier 1988 et modifié le 8 mai 2008.

- 5,02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non dans la présente convention collective entre un employé et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

- 6,01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention collective.

- 6,02 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas de faute lourde, de négligence grave, de malversation, de fraude ou de mauvaise foi, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employé, et ce, aux frais de l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde, de négligence grave, de malversation, de fraude ou de mauvaise foi.

Lorsque l'employeur entend refuser à un employé l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a faute lourde, il en informe par écrit l'employé dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

L'employé peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision de l'employeur ou de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour la contester.

- 6,03 La M.R.C. s'engage à se procurer une police d'assurance couvrant les erreurs et omissions découlant des activités des employés affectés aux services d'évaluation, d'immatriculation et/ou aux services de la comptabilité.

ARTICLE 7 – RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

7,01 Discrimination :

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 ou harcèlement par l'employeur, un employé, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne constituent pour l'employé l'unique recours utile lorsqu'il invoque l'un des motifs mentionnés à ladite Charte. Toutefois, ce recours ne peut limiter la preuve qui peut être faite devant l'arbitre de griefs lors de l'audition d'un grief portant sur un autre sujet.

7,02 Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes et des gestes à connotation sexuelle non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle un milieu de travail néfaste.

Lorsque l'employeur reçoit une plainte de harcèlement sexuel d'un salarié, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un salarié de la même unité syndicale, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité.

Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

Par la suite l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement psychologique.

Le salarié reçoit une réponse de l'employeur dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

Harcèlement psychologique

7,03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'employeur et le syndicat conviennent de discuter au comité paritaire de relations professionnelles prévu à l'article 8 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation des personnes salariées régies par la présente convention collective. Ces projets peuvent prendre la forme d'une politique, 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.

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10 en déposant à l'employeur un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de l'événement.

ARTICLE 8 – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

8,01 L'employeur déduit du salaire hebdomadaire de tout employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

8,02 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au Syndicat un paiement représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'un extrait du journal de la paie, sur support informatique, indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance, centre de responsabilité, s'il y a lieu, taux de 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 fixe par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

Lorsque l'employeur exclut un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employé et le Syndicat en leur indiquant les motifs de cette exclusion et la date de l'exclusion. L'employé demeure syndiqué jusqu'à la réception de l'avis au syndicat. Sur demande, l'employeur fournit au Syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

- 8,03 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôt, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

ARTICLE 9 – DROIT D’AFFICHAGE

- 9,01 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux installés par l'employeur, tout avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale.

ARTICLE 10 – TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 10,01 L'employeur remet un exemplaire de la présente convention collective à chaque employé dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à tout employé au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouvel employé un tiré à part de tout dépliant explicatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

- 10,02 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son salaire ou à son classement.

- 10,03 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.

ARTICLE 11 – RÉUNIONS SYNDICALES

- 11,01 Le Syndicat peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin à la suite d'une demande d'un représentant autorisé du Syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 12 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 12,01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

- 12,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités syndicales ci-après mentionnées et autres activités similaires :

- a) le Congrès du SFPQ;
- b) les réunions du Conseil syndical du SFPQ;
- c) les réunions des exécutifs régionaux du SFPQ;
- d) les réunions des dirigeants locaux du SFPQ.

La détermination des jours d'absence prévus au présent paragraphe doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire à l'employé entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion.

- 12,03 À l'égard des activités mentionnées à l'article 12,02, l'employeur paie, pour la durée de la présente convention collective, un maximum de dix (10) jours ouvrables pour la participation des représentants syndicaux à des congrès, stages d'études, administration du Syndicat incluant, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective ou autres activités syndicales.

- 12,04 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux sous-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 fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé 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 dix (10) jours avant la date du début de l'absence, sauf en cas de circonstances exceptionnelles justifiant un délai plus court.
 - 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.

- 12,05 Après un avis préalable du Syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues au paragraphe 12,04, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé aux dirigeants locaux du SFPQ pour suivre ce cours d'éducation syndicale.
- 12,06 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le salaire et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le Syndicat sous réserve des dispositions du paragraphe 12,03 de la présente convention collective.
- 12,07 Le remboursement prévu au paragraphe 12,06 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un état de compte accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicale indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence, la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

ARTICLE 13 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 13,01 Le Syndicat peut nommer ou élire un employé à la fonction de délégué syndical. Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout employé travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.
- 13,02 Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au Syndicat une liste des personnes qui le représentent pour les fins de l'application de la présente convention collective ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure des griefs et il informe le Syndicat de toute modification.
- Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.
- 13,03 Le Syndicat fournit à l'employeur le nom du délégué syndical avec indication de son champ d'action. Le Syndicat informe l'employeur de toute modification.
- 13,04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, 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.
- 13,05 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du Syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire.
- 13,06 Aux fins des articles 31 et 32 de la présente convention collective, le représentant de l'unité de négociation de la Municipalité régionale de comté de Pontiac est la personne qui occupe le poste de délégué syndical.

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

- 14,01 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé régulier ou employé à l'essai faite à ce titre et se calcule en années, en mois et en jours.
- 14,02 L'ancienneté s'acquiert après qu'un employé ait complété sa période d'essai prévue à l'article 3,13 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme employé à l'essai.
- 14,03 L'ancienneté d'un employé régulier à temps partiel se calcule au prorata de celle d'un employé régulier à temps plein en tenant compte des heures régulières effectivement travaillées par l'employé à temps partiel par rapport à celles de la semaine régulière de travail d'un employé régulier de sa catégorie d'emploi tel que prévu aux articles 18,01 ou 18,02 selon le cas.
- 14,04 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) dans les cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - b) dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou lésion professionnelle pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) dans le cas d'absences prévues à l'article 29.
- 14,05 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) lors de la retraite;
 - d) s'il est mis à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
 - e) s'il est absent pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas d'accident ou de maladie;
 - f) s'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail à sa dernière adresse connue;

g) en cas de rappel au travail, adressé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance par téléphone ou par écrit à la dernière adresse connue, pour un rappel d'une durée temporaire inférieure à une (1) semaine, si l'employé, lors de deux rappels consécutifs, ne peut être rejoint ou n'est pas disponible pour effectuer tel rappel.

14,06 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe C fait état, en date de la signature de la convention, du nom des employés ainsi que de leur ancienneté; cette liste fait foi de l'ancienneté des employés à la date de la signature de la convention et n'est pas contestable par voie de grief ou autrement.

14,06 L'employeur s'engage à mettre à jour la liste d'ancienneté au début de chaque année et remet une copie de cette liste au Syndicat local.

14,07 Tout employé nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

Si un tel employé revient dans l'unité de négociation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les trois (3) mois de sa nomination.

Ce délai expiré, l'employé peut invoquer son ancienneté pour soumettre sa candidature sur un poste vacant ou un nouveau poste.

ARTICLE 15 – UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

15,01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :

- a) lors du départ volontaire et définitif d'un employé;
- b) lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) lors de la création d'un nouveau poste.

- 15,02 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, il procède de la façon suivante :
- a) il offre l'emploi à l'employé qui est sur la liste de rappel prévue à l'article 16,03 b);
 - b) si aucun employé sur la liste de rappel accepte, il doit afficher le poste pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'attention de tous les employés à l'emploi.
- 15,03 Tout employé qui désire poser sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit au secrétariat de l'employeur.
- 15,04 Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il possède les qualifications requises et qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste à combler.
- 15,05 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun employé régulier répondant aux conditions énoncées à l'article précédent, l'employeur peut choisir toute autre personne pour combler tel poste.
- 15,06 Le candidat auquel un poste est attribué à la suite d'un affichage a droit à une période d'adaptation d'une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables. L'employeur peut mettre fin à telle période en tout temps avant son expiration s'il juge que l'employé ne s'acquitte pas d'une façon satisfaisante de ses tâches.
- 15,07 L'employeur peut combler temporairement un poste vacant sans recourir à la procédure prévue au présent article pour une durée n'excédant pas quatre (4) mois.
- 15,08 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.

ARTICLE 16 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 16,01 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les employés réguliers pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- a) cessation partielle des activités de l'employeur;
 - b) manque de travail;
 - c) réorganisation administrative;
 - d) diminution des services à rendre;
- il en informe le Syndicat trente (30) jours à l'avance.
- 16,02 Lorsque l'employeur déclare en surplus l'emploi d'un employé temporaire, il met fin à son emploi à la date de réduction de personnel envisagé tout en respectant le préavis prévu à la Loi des normes du travail.
- Lors que l'employeur met fin à un rappel d'un employé dont le nom figurait sur la liste de rappel, il met fin à son emploi en respectant le préavis prévu à la Loi sur les normes du travail et le nom de cet employé sera remis sur la liste de rappel si le délai prévu à l'article 14.05 d) n'est pas écoulé. Cependant, si le rappel au travail a été d'une durée supérieure à six (6) semaines consécutives, cela entraînera une nouvelle computation du délai prévu à l'article 14.05 d).
- 16,03 Lorsque l'employeur déclare en surplus l'emploi d'un employé régulier les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) s'il y a plus d'un employé dans la classe d'emploi, c'est l'employé le moins ancien qui est déclaré en surplus;
 - b) l'employé déclaré en surplus déplace l'employé régulier le moins ancien de l'unité de négociation en autant qu'il soit qualifié pour exécuter le travail à faire et qu'il rencontre les exigences du poste tel que stipulé aux directives de classification. Dans un tel cas, l'employé déplacé est mis à pied et son nom est alors inscrit sur une liste de rappel établie par classe d'emploi pour une durée d'un (1) an et copie de cette liste de rappel est remise au représentant syndical local;

- c) L'employé qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe précédent se voit attribuer l'échelon qui correspond au taux traitement égal ou immédiatement supérieur dans sa nouvelle classe d'emploi. Si le taux de salaire de l'employé est plus élevé que le taux maximum de la classe d'emploi attribuée, l'employé se voit attribuer le taux du dernier échelon.
- d) Malgré ce qui précède, si un employé est déclaré en surplus à la suite d'une réorganisation administrative qui n'entraîne pas de réduction de personnel chez l'employeur, si le taux de l'employé est plus élevé que le taux maximum de l'emploi attribué, l'employé conserve son taux de salaire et se verra appliquer les dispositions suivantes pour les augmentations salariales :
 - i) les augmentations salariales seront versées sous forme de montant forfaitaire non cumulatives, et ce, jusqu'à ce que le taux de salaire de l'emploi obtenu soit équivalent au taux de salaire dont l'employé bénéficiait avant son déplacement.
 - ii) Lorsque en application du paragraphe précédent, l'augmentation salariale consentie fait en sorte que le taux maximum de sa nouvelle classe d'emploi devient plus élevé que le taux de l'employé avant son déplacement, son taux de salaire est alors majoré du pourcentage nécessaire pour rendre son taux équivalent au maximum de cette classe d'emploi. L'excédent du pourcentage consenti est alors versé en montant forfaitaire.
 - iii) Le montant forfaitaire sera calculé sur la base du taux de traitement le 31 décembre précédent l'augmentation salariale et sera versé à chaque période de paie au prorata des heures normales rémunérées pour chaque période de paie. Le taux horaire du montant forfaitaire équivaut à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.
- e) Si l'employé ne peut déplacer un autre employé en application du paragraphe b), il est mis à pied et son nom est alors inscrit sur une liste de rappel, établie par classe d'emploi pour une durée de deux (2) ans, et copie de cette liste de rappel est remise au représentant syndical local.
- f) À défaut d'accepter un emploi régulier qui lui serait offert, cela constitue une démission.

- 16,04 Le rappel au travail se fait par écrit, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue de l'employé.
- 16,05 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au présent article. Il transmet au syndicat ces listes de rappel révisées et les affiche le 31 janvier de chaque année.

ARTICLE 17 – AFFECTATION

- 17,01 L'employeur peut exiger qu'un employé exerce des tâches autres que celles qu'il exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'il soit capable de les exécuter et pourvu que cette affectation temporaire n'excède pas trois (3) mois par année financière.
- 17,02 Lorsque l'employeur affecte un employé temporairement à une fonction correspondant à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire de la classe d'emploi supérieure, à la condition toutefois que telle affectation soit d'une durée supérieure à une (1) journée, établi selon les modalités prévues à l'article 20,11 de la présente convention collective et pourvu que cette affectation n'excède pas quatre (4) mois tel que stipulé à l'article 3,13.
- 17,03 Lorsque l'employeur affecte un employé, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, à un emploi qui n'est pas assujéti à la présente convention collective, celui-ci reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 7% de son taux de traitement pourvu que cette affectation n'excède pas quatre (4) mois tel que stipulé à l'article 3,13, à moins qu'il n'y ait entente entre les parties.
- 17,04 Lorsque l'employeur affecte un employé temporairement à une fonction correspondant à une classe d'emploi inférieure à la sienne, l'employé concerné ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 18,01 La semaine régulière de travail des employés est de trente-cinq (35) heures et réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, effectuées entre 8 h 00 et 12 h et entre 13 h et 16 h.

- 18,02 L'horaire de travail des employés réguliers à temps partiel est établi suivant les besoins du service.
- 18,03 L'employé a droit à une période de repas d'une heure. Cette période doit être prise au milieu de sa période de travail.
- 18,04 Les horaires de travail mentionnés aux paragraphes 18,01 et 18,02 ne peuvent être modifiés par l'employeur sans entente écrite entre les parties.
- 18,05 Cependant, malgré ce qui précède, l'employeur peut modifier la répartition des heures si les besoins du service l'exigent.
- Dans un tel cas, l'employeur en avise préalablement l'employé concerné et le Syndicat au moins cinq (5) jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire.
- 18,06 L'employé a droit, à chaque demi-journée, à une période de repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19,01 Tout travail expressément autorisé au préalable par l'employeur et effectué par un employé en plus de la journée, de la semaine régulière de travail mentionnée au paragraphe 18,01 ou un samedi est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement régulier de l'employé.
- 19,02 Tout travail en heures supplémentaires exécuté le dimanche ou un jour férié est rémunéré au taux de temps double du traitement régulier de l'employé. Dans le cas d'un jour férié, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
- 19,03 Pour l'employé régulier à temps partiel et pour l'employé temporaire mentionné aux paragraphes a), c) et d) du paragraphe 3,10, seul le travail expressément requis par l'employeur et effectué par l'employé en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail tel que mentionné à l'article 18,01 constitue des heures supplémentaires et ce, malgré toute disposition contraire.

Malgré ce qui précède, un employé peut refuser de faire des heures supplémentaires et, dans ce cas, l'article 19,04 ne lui est pas applicable.

- 19,04 Le travail en heures supplémentaires est réparti équitablement entre les employés qui exécutent habituellement le travail, compte tenu de leur compétence.
- 19,05 Un employé a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente, en tenant compte du taux des heures supplémentaires, qui peut être utilisé en journée, demi-journée ou en heures à un moment qui convient à l'employé sur autorisation de l'employeur, sauf si sa présence est absolument essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé.
- 19,06 Aux termes de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les dix (10) jours.
- 19,07 Malgré les dispositions qui précèdent, l'employé qui, au cours de sa période de temps compensé, fait l'objet d'une hospitalisation, voit sa période de temps compensé non utilisée reportée.
- 19,08 Les heures supplémentaires sont payées à l'employé sur la paie qui suit la réclamation.

ARTICLE 20 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

DÉTERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOI À L'EMBAUCHE

- 20,01 Dès son embauche, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

Une modification à une classe d'emploi ou la création d'une nouvelle classe d'emploi doit, pour être valide, faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le litige à un arbitre choisi conjointement par les parties. L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

- 20,02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, ou que lui sont temporairement confiées des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle un employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder trois (3) mois par année financière à l'égard d'un même emploi.

20,03 Lors de son embauche, l'employeur complète le formulaire d'embauche (Annexe F) faisant état du statut, du classement, du traitement, de l'échelon et de la description des fonctions du nouvel employé. Une copie du formulaire est remise à l'employé.

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

20,04 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience conformément aux modalités prévues ci-après.

20,05 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe B.

20,06 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée au premier échelon de la classe.

20,07 Toutefois un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emploi.

a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emploi.

- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de l'employé peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emploi.

20,08 **AVANCEMENT D'ÉCHELON**

- a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une année d'expérience dans la classe d'emploi.
- b) La date anniversaire d'avancement d'échelon est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.
- c) L'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel est accordé à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé a acquis mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures de service ou service continu selon le cas.
- d) La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée, notamment à la suite d'un avancement de classe ou d'une promotion.

20,09 À l'occasion d'une promotion ou d'un avancement de classe, l'échelon attribué à l'employé dans la classe supérieure à laquelle il accède est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1) an.

Toutefois, l'employé promu dont le traitement antérieur serait plus élevé que le traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué est versé à l'échelon dont le traitement dans la nouvelle classe à laquelle il est promu est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la classe à laquelle il accède, il conserve son ancien traitement et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.

20,10 L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire au cours d'une période de trois (3) mois, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.

20,11 L'arbitre qui fait droit à un grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emploi pour laquelle l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief, l'employeur peut décider de maintenir l'emploi ainsi réévalué ou rapporter les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant d'être modifiées. Dans ce cas, l'employé ne reçoit la compensation monétaire que pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué.

20,12 NOUVELLES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

L'échelle de traitement de tout nouveau corps d'emploi ou de toute nouvelle classe d'emploi constitué après la signature de la présente convention collective est fixée par entente entre les parties. Il en est de même si, compte tenu de la nature d'une modification à la classification, il y a lieu de créer une nouvelle échelle de traitement.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un litige à un arbitre choisi conjointement par les parties. L'arbitre a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

ARTICLE 21 – VERSEMENT DE LA PAIE

21,01 La paie de l'employé lui est versée tous les deux jeudis suivant la période pour laquelle elle est due.

21,02 Les renseignements accompagnant le versement doivent indiquer notamment :

- a) le nom de l'employé;
- b) la période de paie concernée;
- c) le montant brut et le montant net de la paie;
- d) le détail des déductions effectuées;
- e) le nombre d'heures de travail effectuées en heures supplémentaires.

- 21,03 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'employeur est corrigée à la paie suivante. Si l'employeur a versé à un employé des montants en trop lors d'une paie précédente, il peut les retenir sur sa paie.
- 21,04 Lors du départ d'un employé, l'employeur doit lui payer tout salaire ou autres avantages qu'il peut lui devoir en vertu de la convention à la première paie qui suit son départ.

ARTICLE 22 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 22,01 Tout employé régulier bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours chômés et payés énumérés à l'annexe D de la présente convention collective.
- 22,02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés au présent article, l'employé concerné doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant un tel congé, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'employeur.
- 22,03 À l'occasion des jours fériés et chômés prévus au paragraphe 22,01 de la présente convention collective, l'indemnité payable à l'employé régulier à temps partiel ou à l'employé temporaire est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 22,04 Lorsqu'un jour férié survient au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé épuise sa réserve de congés de maladie, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

ARTICLE 23 – CONGÉS SPÉCIAUX

- 23,01 Tout employé régulier a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin à l'annexe E, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :
- a) Le décès de son conjoint, de ses fils ou fille : cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- b) Le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement.
- c) Le décès de ses beau-père, belle-mère, gendre, bru et petit enfant : trois (3) jours consécutifs.
- d) Le décès des ses beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, le jour des funérailles.
- e) 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.
- f) L'employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée le jour de son mariage ou de son union civile, sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

En application des sous-paragraphes a), b) et c) du présent paragraphe, une (1) journée de congé discontinue est accordée à l'occasion de la crémation, mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels l'employé a droit.

23,02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 23,01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

23,03 Tout employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle dans les cas visés aux sous-paragraphes a), b), c) du paragraphe 23,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de l'employé.

Congés pour responsabilités familiales

23,04 L'employé peut prendre un maximum de dix (10) jours par année pour responsabilités familiales, lesquels peuvent être pris à même la banque de maladie.

L'employeur s'engage à respecter les dispositions d'ordre public plus avantageuses prévues à la loi sur les normes du travail, le cas échéant.

ARTICLE 24 – VACANCES

- 24,01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle l'employé a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.
- 24,02 Tout employé a droit, suivant la durée de son service continu au cours de l'année de référence, aux vacances annuelles déterminées ci-après et payées comme suit :
- a) l'employé qui a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
 - b) l'employé, après un (1) an de service, a droit à dix (10) jours ouvrables;
 - c) l'employé, après trois (3) ans de service, a droit à quinze (15) jours ouvrables;
 - d) l'employé, après huit (8) ans de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables;
 - e) l'employé qui a, à la fin de l'année de référence, accumulé dix (10) ans et plus de service continu, a droit au nombre de jours ouvrables de vacances précisés dans le tableau suivant :

| | |
|----------------|---------------------|
| 10 et 11 ans : | 21 jours ouvrables; |
| 12 et 13 ans : | 22 jours ouvrables; |
| 14 et 15 ans : | 23 jours ouvrables; |
| 16 et 17 ans : | 24 jours ouvrables; |
| 18 à 25 ans : | 25 jours ouvrables; |
| 26 ans : | 26 jours ouvrables; |
| 27 ans : | 27 jours ouvrables; |
| 28 ans : | 28 jours ouvrables; |
| 29 ans : | 29 jours ouvrables; |
| 30 ans : | 30 jours ouvrables. |

- 24,03 L'employé détermine la période de prise de ses vacances et l'employeur la lui accorde en tenant compte de l'ancienneté compte tenu des exigences du service.
- 24,04 La rémunération pour la période de vacances est remise à l'employé avant son départ pour vacances.
- 24,05 Afin de permettre à l'employé de manifester son choix de vacances, l'employeur affiche, avant le 1^{er} avril de chaque année, une liste des employés indiquant le nombre de jours de vacances auxquels chacun a droit et l'ancienneté de chacun.
- 24,06 Les employés doivent exprimer leur choix de dates de vacances avant le 1^{er} mai de chaque année.
- 24,07 L'employé qui néglige de le faire à l'intérieur de ce délai doit prendre ses vacances dans d'autres périodes disponibles, à convenir avec l'employeur, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres employés et des exigences du service.
- 24,08 Il est loisible à un employé de changer la date choisie pour ses vacances si l'employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres employés et des besoins du service.
- 24,09 Lorsqu'un jour chômé et payé prévu à l'article 23 et auquel un employé a droit coïncide avec sa période de vacances annuelles, tel employé peut :
- a) prolonger ses vacances annuelles d'une journée sur autorisation de l'employeur et en tenant compte des besoins du service; ou
 - b) reporter le congé à une autre date à convenir avec l'employeur si ce dernier le juge possible compte tenu des besoins du service.
- 24,10 Après l'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 de congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} janvier suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 24,12.

24,11 Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 23 (congés spéciaux) 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.

24,12 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut les reporter à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.

24,13 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé concerné a droit à une paie de vacances pour les jours de vacances qu'il n'a pas pris et auxquels il a droit en vertu du présent article, le cas échéant.

24,14 Les dispositions des paragraphes 24,01 à 24,13 inclusivement s'appliquent aux employés temporaires (article 3,10) qu'au prorata du temps travaillé. Ces employés reçoivent, pour tenir lieu de vacances à leur départ, une indemnité égale à 4% de leurs gains bruts depuis le premier jour de leur embauche.

24,15 Malgré ce qui précède, l'employé temporaire qui a accumulé douze (12) mois de service continu peut prendre des vacances jusqu'à concurrence des sommes accumulées en vertu du paragraphe précédent. Ces vacances seront fixées selon les disponibilités après entente avec l'employeur.

ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

25,01 Les dispositions du présent article 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.

CRÉDIT DE VACANCES

- 25,02 Aux fins d'application des dispositions de l'article 24 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement jusqu'à son retour au travail ou, au plus tard, à l'expiration de son droit de retour au travail.

CRÉDITS DE MALADIE

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 26,03 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement jusqu'à son retour au travail ou, au plus tard, à l'expiration de son droit de retour au travail.

- 25,03 L'employé visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

ARTICLE 26 – RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 26,01 L'employeur et les employés s'engagent à souscrire un régime d'assurance couvrant les bénéficiaires suivants, sous réserve des conditions de l'assureur : des prestations d'hospitalisation, une assurance-maladie complémentaire, une assurance-invalidité prolongée et de courte durée et des prestations en cas de décès ou de mutilation.

Il est entendu que les employés doivent payer les coûts de l'assurance invalidité prolongée et de courte durée et un minimum de cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime. Il est de la responsabilité de l'employé qui désire maintenir sa couverture d'assurance de veiller à payer sa part pendant une absence.

- 26,02 L'employé qui ne peut se rendre au travail pour raison de maladie doit en aviser son supérieur immédiat par téléphone dès l'ouverture du bureau, sauf raison majeure; dans ce cas, l'employeur se réserve le droit de le faire examiner par le médecin de son choix après trois (3) jours de congé de maladie.

- 26,03 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à l'employé un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois.
- 26,04 À la fin de chaque année de calendrier, l'employeur paie à chaque employé un maximum de douze (12) jours de congé de maladie ou l'excédent du délai de carence (dix jours) selon le choix de l'employé.
- L'employé doit soumettre son choix au secrétaire-trésorier trente (30) jours avant la date de paiement prévue à l'article 26,05.
- Au début de chaque année de calendrier, la réserve accumulée par chaque employé ne doit jamais excéder le délai de carence (dix jours).
- 26,05 Pour les fins d'application du paragraphe 26,04, le paiement réclamé par l'employé lui est versé au plus tard le 15 janvier de chaque année.
- 26,06 Lors d'une mise à pied définitive, l'employeur verse à l'employé le paiement des congés de maladie accumulés, et ce, dans les trente (30) jours suivants.

ARTICLE 27 – RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

- 27,01 L'employeur et l'employé s'engagent à souscrire 3 % des gains en contribuant à parts égales à un régime enregistré d'épargne retraite pour l'année 2008. Un pourcentage de 3,5 % pour les années 2009 et 2010 et de 4 % pour les années 2011 et 2012.
- 27,02 Un employé pourra décider de contribuer un montant supérieur auquel cas l'employeur fera le nécessaire pour faire les déductions à la source requises sans toutefois que la contribution de l'employeur n'excède le montant prévu à l'article précédent.
- 27,03 L'employeur s'engage à maintenir sa contribution au REER collectif lorsque l'employé en congé autorisé maintient sa part.

ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

28,01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés.

En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des employés seront respectées.

L'employeur s'engage à fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels prévus par la Loi sur la santé et sécurité au travail ou déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.

ARTICLE 29 – DROITS PARENTAUX

29,01 Outre les articles spécifiquement prévus ci-après, l'employeur s'engage à se conformer et à respecter toutes les dispositions légales pertinentes en matière de droits parentaux prévues aux lois et règlements, lesquelles sont réputées faire partie intégrante de la présente convention collective.

29,02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

29,03 L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.

29,04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines, auquel cas l'employée doit donner un préavis de son intention de revenir au travail au moins trente (30) jours avant son retour.

Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance ou après avoir accouché d'un enfant mort-né, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

29,05 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période d'au moins deux (2) semaines de congé sans solde après la naissance.

29,06 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux lois et règlements (voir annexes G et H) n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et, de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 26,01.

PRÉAVIS DE DÉPART

29,07 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

AVANTAGES

29,08 Durant le congé de maternité et les extensions prévues aux lois et règlements (voir annexes G et H) l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- . assurance-vie;
- . assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- . accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- . accumulation de congés de maladie;
- . accumulation de l'ancienneté.

L'employée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise son 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, dès le retour au travail de l'employée, avec l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

29,09 Toutefois, l'employée a droit à l'avancement d'échelon si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 20,08 sont respectées.

29,10 L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

RETOUR AU TRAVAIL

29,11 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

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.

Au terme de cette période, l'employée qui ne peut se présenter au travail doit en aviser l'employeur et prendre entente avec ce dernier, à défaut de quoi elle sera présumée avoir abandonné son emploi et congédiée, sauf dans le cas où l'employée peut justifier qu'il lui était impossible de se présenter au travail à la date convenue.

29,12 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

29,13 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à une employée un avantage supérieur dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

CONGÉS SPÉCIAUX

29,14 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 l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) 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.

Durant un des congés spéciaux visés au présent paragraphe, l'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 29,08 en autant qu'elle y ait normalement droit.

De plus, durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du sous-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 peut s'utiliser en journées, en demi-journées ou en heures.

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

29,15 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour 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.

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.

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

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

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

Si la CSST verse l'indemnité anticipée, 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 d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CSST ne soit rendue.

29,16 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité payé d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

ARTICLE 30 – MESURES DISCIPLINAIRES

MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

30,01 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande au secrétaire-trésorier.

L'employé a droit de consulter son dossier. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Sur demande, l'employé peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier.

Avertissement

30,02 L'avertissement est un avis du secrétaire-trésorier ou du directeur général qui a pour but d'attirer l'attention d'un employé sur ses obligations.

Dans le cas d'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 quatorze (14) 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 d'un 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, dans les douze (12) mois suivants, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

MESURES DISCIPLINAIRES

30,03 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, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les quinze (15) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

30,04 Il est interdit au secrétaire-trésorier ou au directeur général de congédier ou de 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 l'article 31.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le secrétaire-trésorier ou le directeur général de congédier ou suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

30,05 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, le secrétaire-trésorier ou le directeur général 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.

30,06 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision du secrétaire-trésorier ou du directeur général; 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.

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.

30,07 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, une telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

30,08 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision du secrétaire trésorier, du directeur général ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

Le secrétaire-trésorier ou le directeur général verse au dossier de l'employé copie de la sentence arbitrale le touchant ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

30,09 L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé par écrit à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical.

ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

31,01 L'employeur et le Syndicat conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

31,02 Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief ou une mécontente peut en discuter avec son supérieur immédiat et le secrétaire-trésorier afin de tenter de le régler accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.

31,03 Lorsqu'un employé, le Syndicat ou l'employeur se croit lésé par une décision de l'autre partie relative à la présente convention, l'employé, le Syndicat ou l'employeur peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au présent article et à l'article 31 de la présente convention collective.

31,04 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

- a) Pour l'employé : le grief doit être soumis par écrit au secrétaire trésorier, dans les trente (30) jours des événements qui y ont donné naissance ou de la connaissance qu'en a eue l'employé, auquel cas le délai de soumission de grief ne peut excéder quarante-cinq (45) jours de la date de l'événement y ayant donné naissance.

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.

L'employeur, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

Malgré ce qui précède, dans les cas de suspension ou de congédiement, l'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement la première séance du conseil de la M.R.C. tenue après que le grief ait été soumis.

- b) Pour le Syndicat : si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief en indiquant le nom des salariés concernés par le grief et la décision recherchée.

S'il s'agit d'un grief qui affecte le Syndicat comme tel, ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, le Syndicat, peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement au représentant de l'employeur ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Dans les trente (30) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

- c) Pour l'employeur : s'il s'agit d'un grief qui affecte l'employeur comme tel ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, l'employeur, son directeur général et/ou secrétaire-trésorier peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief au secrétariat général du Syndicat de la fonction publique du Québec.

Dans les trente (30) suivant sa réception, le Syndicat rend sa décision par écrit. Si le Syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la décision du Syndicat ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

- d) Si l'employeur ou le Syndicat ne répond pas dans le délai prévu ci-dessus ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le plaignant, le Syndicat ou l'employeur, le grief devient automatiquement une demande d'arbitrage.

31,05 L'employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer, sur demande, afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

31,06 L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine, les articles de la convention qui n'ont pas été respectés, le cas échéant, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

31,07 Les délais de soumission de griefs mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prorogés que du consentement écrit des parties.

31,08 Le délai relatif à la prescription pour la représentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, uniquement pour les nouveaux droits.

ARTICLE 32 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

32,01 Les griefs qui n'ont pu être réglés selon les dispositions de l'article 31 sont soumis à un tribunal d'arbitrage, c'est-à-dire à un arbitre choisi dans la liste reconnue par le ministère du Travail.

Si l'arbitre désigné par les parties ne peut entendre la cause qui lui est offerte, il doit donner un avis écrit dans les trente (30) jours et l'arbitre suivant est sollicité.

Les parties conviennent aussi d'une rotation des arbitres. À défaut de trouver un arbitre parmi la liste, les parties conviennent d'en nommer un par entente mutuelle.

32,02 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.

Dans les cas de mésentente, l'arbitre peut rendre toute décision selon l'équité et la bonne conscience.

32,03 Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par l'employé durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.

32,04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

32,05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'employeur et le Syndicat.

32,06 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul employé peut être ainsi libéré.

32,07 Lors de l'arbitrage, le ou les employés appelés comme témoins sont également libérés sans perte de salaire pour le temps jugé nécessaire par le président du tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 33 – SOUS-CONTRAT

33,01 Lorsque l'employeur veut confier, dans le cours de ses opérations, tout travail à forfait, à contrat ou à sous contrat, il avise le Syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable.

Cependant, l'attribution d'un tel travail ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied d'un employé assujetti à la présente convention collective.

ARTICLE 34 – DISPOSITIONS DIVERSES

34,01 L'employé doit avertir l'employeur, le plus tôt possible, de tout changement d'adresse ou numéro de téléphone.

SALLE DE REPOS

34,02 L'employeur convient de mettre à la disposition des employés, selon les disponibilités de l'employeur, une salle de repos pouvant être utilisée par les employés.

De plus, l'employeur s'engage à fournir l'équipement requis, soit un réfrigérateur, un four micro-ondes et un percolateur.

34,03 Les annexes et lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 35 – SALAIRES ET RÉMUNÉRATION

35,01 a) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2008 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2009 selon l'indice des prix à la consommation au Canada pour l'année 2008 plus 0,5 % pour un total ne pouvant dépasser 3 %.

b) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2009 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2010 selon l'indice des prix à la consommation au Canada pour l'année 2009 plus 0,5 % avec un maximum de 3 %.

c) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2010 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2011 selon l'indice des prix à la consommation au Canada pour l'année 2010 plus 1 % avec un maximum de 3,5 %.

d) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2011 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2012 selon l'indice des prix à la consommation au Canada pour l'année 2011 plus 1 % avec un maximum de 3,5 %.

ARTICLE 36 – ABSENCES SANS TRAITEMENT

36,01 Un employé peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Si un employé désire bénéficier d'une absence sans traitement pour raison autre qu'un retour aux études, il doit en faire la demande et en motiver les raisons auprès du directeur général et/ou secrétaire trésorier.

Toute demande doit être faite par écrit par l'employé. Ce permis d'absence doit être constaté par un écrit signé de l'employeur.

Tout refus à la demande écrite doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les dix (10) jours de la demande et sans appel de la part de l'employé et du Syndicat.

36,02 Au cours d'une absence sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse ses primes.

L'employé qui a obtenu un congé sans traitement doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec son employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail à la date convenue entre les parties est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, sauf dans le cas où l'employé peut justifier qu'il lui était impossible de se présenter au travail à la date convenue.

À son retour au travail, l'employé se voit attribuer les tâches correspondant à sa classe d'emploi.

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 sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de moins de douze (12) mois à la suite d'une absence pour invalidité dans lequel cas le congé doit être pris en jours ouvrables consécutifs.

36,03 L'employé a droit à une absence sans traitement à temps complet pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé.

Congé sans traitement à traitement différé

36,04 L'employé régulier peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

36,05 L'option privilégiée par l'employé, conformément au paragraphe 36,35 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.

36,07 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et 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.

36,08 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi. Si l'emploi est aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

- 36,09 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.
- 36,10 La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux paragraphes 36,16 à 36,32.
- 36,11 La période de congé sans traitement à traitement différé ne peut débuter qu'à la fin de l'option choisie. L'employé régulier ne peut anticiper le congé sans traitement à traitement différé. Pendant ce congé, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre salaire ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.
- 36,12 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 36,14, 36,17 à 36,27, 36,30 et 36,31.
- 36,13 Le pourcentage de salaire que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 36,32 sur la base du salaire qu'il aurait reçu au traitement à traitement différé.
- 36,14 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.

- 36,15 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 jours de vacances accumulés avant la période de congé, à l'année financière suivant le congé.
- 36,16 Les jours fériés et les congés sociaux 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.
- 36,17 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant le congé sans traitement. L'assurance emploi est alors premier payeur. 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 salaire non versé sans intérêt.

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 l'article 29.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec salaire, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe 36,14, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement. 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.

- 36,18 Aux fins des régimes d'assurance collective, le salaire assurable est celui de l'employé défini à l'annexe B et celui-ci doit payer sa prime.

36,19 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages au contrat d'assurance multipliés par le pourcentage du salaire 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 au contrat d'assurance.

36,20 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 prévus au contrat d'assurance, multipliés par le pourcentage du salaire de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus au contrat d'assurance 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 salaire non versé sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus au contrat d'assurance.

36,21 L'employé est traité tel que prévu aux paragraphes 36,19 et 36,20 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance salaire durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 36,14, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du salarié.

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) les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1) année d'ancienneté pour chaque année de participation à l'option, et pour la période de congé sans traitement;
 - b) le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime enregistré d'épargne 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 enregistré d'épargne retraite devient payable immédiatement.
- 36,22 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance salaire est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance salaire au cours de l'option.
- 36,23 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.
- 36,24 Aux fins de l'application de l'article 36, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement ait été prise. Le salaire est fonction du pourcentage du salaire 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.
- 36,25 Aux fins de l'application de l'article 36, 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 salaire 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. 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 salaire non versé sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail.

36,26 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que prévu aux paragraphes 36,24 et 36,25 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par le salarié cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

a) les droits du régime enregistré d'épargne retraite sont alors pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

b) le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime enregistré d'épargne retraite si le salarié n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

36,27 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 salaire relatif à l'option choisie. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

36,28 Aux fins du régime enregistré d'épargne retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé régulier et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de salaire 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 paragraphes 36,04 à 36,32.

36,29 Aux fins de l'application de l'article 35, 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 sa rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son salaire opérée en vertu de l'option choisie.

36,30 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite de l'application 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 salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins de l'article 27 si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

36,31 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime enregistré d'épargne retraite et le salaire n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

36,32 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de salaire à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

Durée de participation au régime

| Durée congé | du 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 % |

ARTICLE 37 – COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

37,01 Dans les dix (10) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) personnes désignées par le Syndicat.

Chaque partie détermine son porte-parole et l'employeur fournit un employé qui agira à titre de secrétaire.

Chaque partie peut s'adjoindre, s'il y a lieu, une personne-ressource.

37,02 L'employé qui fait partie de ce comité a droit de s'absenter de son travail, et ce, sans perte de salaire, pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé nécessaire à la bonne marche de ce dernier.

37,03 Les buts du comité sont :

- a) de favoriser de saines relations patronales/syndicales, étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
- b) de convenir d'ententes particulières portant sur des sujets spécifiques, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;
- c) de discuter et mettre en place toutes les mesures nécessaires prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ce, tel qu'entendu à l'article 28 de la présente convention collective;
- d) d'établir et mettre en application des programmes de développement des ressources humaines;
- e) de discuter de tout autre sujet jugé nécessaire par les membres du comité.

37,04 Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et adopte les règles de procédure jugées utiles à son bon fonctionnement.

37,05 Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu est rédigé par le secrétaire du comité et est transmis à chacun des membres dudit comité.

37,06 Lorsqu'un problème de relation de travail est soumis au comité, l'employeur doit convoquer une réunion du comité dans les trente (30)

jours de sa soumission et transmettre une réponse par écrit dans les soixante (60) jours suivant la tenue de la réunion.

ARTICLE 38 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 38,01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des employés et à cette fin, reconnaissent le droit de l'employeur d'exiger qu'un employé assiste à une activité de formation ou de perfectionnement.
- 38,02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un employé.
- 38,03 Lorsque l'employeur demande à un employé de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi assidûment ces cours. Les frais de déplacement sont également remboursés.
- 38,04 Sans restreindre la portée de l'article 38.02, après consultation, les membres du comité prévu à l'article 37 établissent une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les employés.
- 38,05 L'employeur s'engage à favoriser la formation et le perfectionnement pendant les heures prévues à l'horaire de l'employé. Le temps passé en formation en dehors des heures normales de travail ne sera pas remboursé ou compensé.

ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

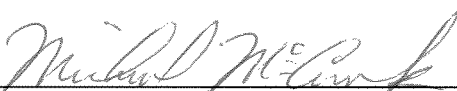
- 39,01 L'employeur rembourse à l'employé appelé à utiliser son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions les frais de kilométrages effectués pour le travail selon la politique en vigueur.
- L'employeur rembourse également à l'employé qui occupe la fonction d'inspecteur régional en bâtiments les frais réellement encourus pour l'assurance affaires.

ARTICLE 40 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 40,01 La présente convention collective entre en vigueur à sa signature et se termine le 31 décembre 2012.
- 40,02 Les conditions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À CAMPBELL'S BAY, CE 19^e JOUR DU MOIS
DE juin DE L'ANNÉE 2009.

**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ
DE PONTIAC**



MICHAEL MCCRANK
PRÉFET DE LA MRC PONTIAC
MAIRE DE LITCHFIELD



RÉMI BERTRAND
DIRECTEUR GÉNÉRAL
SECRÉTAIRE-TRÉSORIER
M.R.C. DE PONTIAC

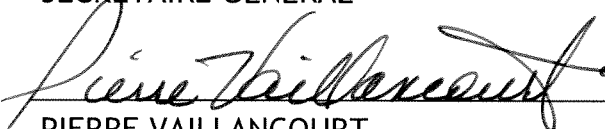
**SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU QUÉBEC**



LUCIE MARTINEAU
PRÉSIDENTE GÉNÉRALE



JACQUES BOUCHARD
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



PIERRE VAILLANCOURT
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
SECTEUR 583 - M.R.C. DE PONTIAC



CLAUDE PICHÉ
DÉLÉGUÉ
SECTEUR 583 - M.R.C. DE PONTIAC

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
RELATIVE À LA RÉVISION GLOBALE DE LA CLASSIFICATION

Attendu que l'employeur a déposé au syndicat le plan de classification des corps et classes d'emplois de la M.R.C. de Pontiac;

Attendu que l'employeur et le syndicat ont convenu d'une révision globale de la classification suite à la signature de la convention collective;

Attendu que les parties conviennent que les travaux découlant de la présente lettre d'entente doivent se faire en concordance des travaux d'équité salariale effectués et de son maintien en vertu de l'application de la lettre d'entente numéro 2 de la présente convention collective;

Attendu que toute modification au plan de classification doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat, et ce, en vertu de l'article 20 de la présente convention collective;

Attendu que le syndicat souhaite soumettre ses recommandations et observations sur le plan de la classification;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La mise en place d'un comité paritaire dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective pour discuter du plan de classification;
2. Le syndicat devra soumettre ses recommandations et observations dans les trente (30) jours suivant la création du comité;
3. L'employeur s'engage à répondre au syndicat dans les trente (30) jours suivant la réception des recommandations et observations;
4. Il est entendu que suite aux travaux du comité, l'employeur s'engage à remettre une copie du plan de classification révisé et entendu entre les parties à chaque employé de la M.R.C. de Pontiac couvert par la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RELATIVE AU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Considérant que la M.R.C. de Pontiac a établi, pour les employés visés par la présente convention collective, un programme d'équité salariale conformément à la loi;

Considérant que le programme établi déterminait que des ajustements salariaux devaient être effectués, et ce, rétroactivement au 21 novembre 2001;

Considérant que les ajustements requis ont été effectués;

Considérant qu'en vertu de l'article 40 de la loi, la M.R.C. de Pontiac doit, après qu'un programme d'équité salariale ait été complété, maintenir l'équité dans son entreprise. Elle doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective;

Considérant qu'en vertu du même article 40, lors de la négociation, ou du renouvellement de la convention collective, l'association accréditée en cause doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale;

Considérant que depuis le 21 novembre 2001, plusieurs emplois ont été créés, modifiés ou abolis, et que des vérifications doivent être effectuées pour s'assurer du maintien de l'équité salariale;

Considérant que la M.R.C. de Pontiac et le syndicat ont convenu d'une entente de principe dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

Il est résolu ce qui suit :

1. La M.R.C. Pontiac assume sa responsabilité exclusive de maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emploi visées par le programme;
2. La M.R.C. Pontiac complètera les travaux relatifs à la démonstration du maintien de l'équité salariale et établira, s'il y a lieu, les ajustements salariaux à apporter aux catégories d'emplois féminines touchées par les événements mentionnés au 6^e paragraphe considérant dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective;
3. La M.R.C. Pontiac, dès la fin des travaux susdits, informera le syndicat du résultat de son exercice en donnant, si le cas s'appliquait, le montant des ajustements et leur date d'effet ainsi que les informations requises pour la compréhension de cet exercice. À cette rétroactivité s'ajouteront les intérêts applicables selon la loi.
4. Rien de ce qui précède n'empêche ni ne retarde la signature de la convention collective;
5. Tous les ajustements, s'il y a lieu, seront versés au plus tard dans les trente (30) jours de la fin des travaux prévus au point 2 cité ci-haut dans la présente entente.

Les délais mentionnés à la présente pourront être prolongés après entente entre les parties.

ANNEXE A - PLAN DE CLASSIFICATION

COMMIS À L'ACCUEIL ET À L'IMMATRICULATION (221)

NATURE DU TRAVAIL

Le travail du commis à l'accueil et à l'immatriculation consiste à accomplir un ensemble de travaux administratifs ayant trait à l'application de règlements, de directives, de mesures administratives relatives aux champs de compétences de la MRC. Également, doit assumer les responsabilités confiées par la Société d'assurance automobile du Québec. Cette personne devra effectuer des travaux d'écritures reliés à la gestion et aux statistiques du bureau d'immatriculation. La personne relève de la direction générale pour l'aspect organisationnel de son travail et du directeur régional de la Société d'assurance automobile du Québec pour l'aspect technique de son travail.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Collaborer, par ses travaux, à la mise en application de règlements, de directives et de mesures administratives relatives aux champs de compétence de la MRC;
- Accueillir le client, répondre à ses questions, l'orienter et lui fournir les renseignements nécessaires;
- Acheminer le courrier et les appels téléphoniques, prendre les messages et communiquer les renseignements d'usage;
- Recueillir, enregistrer et produire divers documents;
- Assumer les mêmes responsabilités que le commis à l'immatriculation lorsque demandé de travailler au bureau de la SAAQ;
- S'assurer de la conformité de son travail aux modifications législatives en lien avec son corps d'emploi;
- Participer à la formation des nouveaux employés;
- Effectuer, sur demande, toute autre tâche connexe.

COMMIS COMPTABLE (209)

NATURE DU TRAVAIL

Le travail principal et habituel de l'employé de cette classe consiste à effectuer divers travaux de bureau caractérisés par la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation et la transmission de données ainsi que par le traitement du courrier et à contrôler, par des travaux d'inspection et de vérification comptable, l'application de mesures législatives, réglementaires et administratives ainsi qu'à l'étude des demandes de subvention.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

Le commis comptable effectue divers travaux de bureau caractérisés par la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation et la transmission des données portant sur l'exécution de travaux d'écriture reliés à la comptabilité ou sur la classification de dossiers et de documents, notamment :

- . Exécuter des travaux d'écriture ou autres travaux de bureau reliés à la comptabilité.
- . Recevoir et vérifier les pièces justificatives.
- . Vérifier les factures ou autres documents concernant les paiements ou toute autre transaction financière.
- . Effectuer des opérations arithmétiques.
- . Percevoir et verser les espèces.
- . Encaisser des chèques.
- . Délivrer des reçus.
- . Passer les écritures appropriées.
- . Tirer une balance de ces entrées.
- . Préparer un bordereau de dépôt.
- . Tenir les livres comptables.
- . Vérifier les comptes de dépenses.
- . Régler les livres.
- . Préparer les relevés de comptes.
- . Préparer la paie et les chèques de remboursement des comptes de dépenses ou pour acquitter les comptes des fournisseurs.

- . Préparer tous les documents requis pour que les paiements soient autorisés, codifier les revenus et dépenses et les distribuer, selon leur nature, dans les comptes prévus à cette fin.
- . Effectuer tous les autres travaux de bureau reliés au contrôle et la préparation de l'état des revenus et des dépenses.

Dans un autre domaine, le commis comptable contrôle, par des travaux d'inspection et de vérification comptable, l'application de certaines mesures législatives, réglementaires ou administratives, notamment :

- . Analyser certains postes des états ou rapports financiers.
- . Participer à l'évaluation de montants à être octroyés en subvention compte tenu des normes en vigueur.
- . Collaborer à l'examen des demandes en établissant les faits pertinents qui permettent de déterminer la capacité de payer des emprunteurs.
- . Suivre le paiement des subventions et le transfert des créances aux banques.
- . Dans l'exercice de ses fonctions, le commis comptable peut également accueillir le public et s'enquérir des motifs de ses démarches, répondre à ses questions et donner des renseignements dans le cadre de sa compétence.
- . Il peut également recevoir et transmettre des appels téléphoniques, prendre des messages et communiquer les renseignements d'usage.
- . Il peut occasionnellement opérer d'autres machines de bureau telles que machine à photocopier, machine à polycopier et machine à écrire.

CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'ADMISSION

- a) Détenir un diplôme d'études collégiales en techniques administratives ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité.
 - a) Est également admis à la classe de commis comptable le candidat qui possède un profil professionnel qui le rend apte à exercer les attributions du commis comptable.

TECHNICIEN EN ÉVALUATION FONCIÈRE (260)

NATURE DU TRAVAIL

Le technicien en évaluation foncière relève de la direction générale et les particularités de son champ de travail sont coordonnées par le technicien senior. Le titulaire peut effectuer divers travaux techniques ayant trait à la cueillette, au classement et à la compilation de données, à l'application de calculs dans le cadre de travail généralement déterminé par l'évaluateur. La personne effectue également le suivi suite à l'inspection et la saisie des données recueillies. Il conserve un lien de communication privilégié avec la firme qui est signataire du rôle.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Effectuer diverses tâches essentielles à la préparation d'un rapport d'évaluation;
- Inventorier les données disponibles et produire les extraits requis;
- Effectuer l'inventaire du milieu en relevant sur place les dimensions, les descriptions, les traits caractéristiques par des plans d'arpentage et de plan de cadastre et toute autre donnée factuelle pertinente de l'immeuble;
- Il fait les classements, regroupements et appareillements nécessaires;
- Il applique les barèmes, facteurs et coefficients déterminés par l'évaluateur;
- Il cueille, traite et classe les diverses données nécessaires à la mise à jour des rôles et des dossiers d'évaluation; il cueille des échantillons de ceux-ci;
- Il établit les relevés statistiques à partir d'informations requises;
- Il dépouille, contrôle et compare les renseignements obtenus reliés au rôle;
- Maintient et modifie les informations reliées à la proportion médiane;
- Répond aux demandes de renseignements;
- S'assurer de la concordance de son travail avec les modifications législatives pouvant surgir et qui sont en lien avec son corps d'emploi;
- Participer à la formation des nouveaux employés;
- Effectuer sur demande toute autre tâche connexe.

▪ INSPECTEUR DE BÂTIMENTS (273)

NATURE DU TRAVAIL

L'inspecteur en bâtiment relève de la direction générale. Il assume les responsabilités d'inspection, de la supervision de l'application de la législation concernant les bâtiments de fermes et résidentiels lors de leur construction ou leur rénovation relativement à la confection des nouveaux rôles et des mises à jour.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Effectuer l'évaluation foncière des bâtiments et saisir les données recueillies nécessaires à l'interprétation et l'application de l'évaluation des propriétés.
- Faire l'inventaire du milieu en relevant sur place les dimensions, les descriptions, les traits caractéristiques par des plans d'arpentage et de plan de cadastre et toute autre donnée factuelle pertinente de l'immeuble;
- Cueillir, rassembler, traiter, classer et valider les diverses données nécessaires à la mise à jour des rôles et des dossiers d'évaluation et cueillir des échantillons de ceux-ci;
- Corriger les formulaires appropriés y compris les données informatiques;
- Remplir tous les formulaires administratifs nécessaires au département d'évaluation;
- Maintenir des outils et les informations à jour d'une façon adéquate pour les besoins de l'organisation;
- S'assurer de la concordance de son travail avec les modifications législatives pouvant surgir et qui sont en lien avec son corps d'emploi;
- Effectuer sur demande toute autre tâche connexe relevant du département d'évaluation.

COMPÉTENCES RELATIONNELLES ET TECHNIQUES

- Détenir un diplôme d'étude secondaire;
- Avoir un minimum de cinq années d'expérience de travail pertinent;
- Être bilingue;
- Maîtriser les principaux logiciels de la suite Microsoft Office ;
- Posséder des habiletés dans la communication orale et écrite;
- Faire preuve de rigueur, d'efficacité et de minutie;
- Participer à la formation des employés;

- Être autonome.

NOTES

- Est également admise à cette fonction toute personne qui possède un profil professionnel la rendant apte à exercer les attributions du poste.
- Lors du processus d'embauche, les candidats peuvent se voir administrer des tests de classement afin d'évaluer les compétences énumérés ci-haut.

COMMIS À L'ÉVALUATION (200)

NATURE DU TRAVAIL

Le travail principal et habituel de l'employé de cette classe consiste à effectuer des tâches reliées aux activités du département d'évaluation telles le classement de documents, la saisie de données informatiques, la photocopie de documents et toute autre tâche connexe à la fonction principale et habituelle.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

- . Effectuer la saisie de données sur informatique.
- . Classer des documents reliés à l'évaluation.
- . Photocopier des documents.
- . Recevoir les appels de clients pour le Service d'évaluation.
- . Préparer les documents de son service pour expédition par poste ou autre.
- . Utiliser les appareils informatiques.
- . Remplacer la réceptionniste au besoin.
- . Effectuer d'autres tâches connexes à la fonction principale et habituelle.

CONDITIONS D'ADMISSION

Pour être admis à la classe de commis à l'évaluation, un candidat doit détenir un certificat d'études secondaires équivalant à une 11^e année ou à une 5^e année du secondaire reconnu par l'autorité compétente.

INSPECTEUR RÉGIONAL EN BÂTIMENTS (299)

NATURE DU TRAVAIL

L'inspecteur régional en bâtiment relève de la direction générale. Il effectue l'analyse de demande de permis et l'inspection des bâtiments en regard de travaux d'évaluation ou de travaux d'urbanisme sur le territoire de la Municipalité régionale du comté de Pontiac. La personne effectue l'inspection pour la saisie des données recueillies.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Effectuer l'évaluation foncière des bâtiments et saisir les données recueillies nécessaires à l'interprétation et l'application de l'évaluation des propriétés.
- Effectuer diverses tâches essentielles à la préparation d'un rapport d'évaluation;
- Faire l'inventaire du milieu en relevant sur place les dimensions, les descriptions, les traits caractéristiques par des plans d'arpentage et de plan de cadastre et toute autre donnée factuelle pertinente de l'immeuble;
- Cueillir, rassembler, traiter, classer et valider les diverses données nécessaires à la mise à jour des rôles et des dossiers d'évaluation et cueillir des échantillons de ceux-ci;
- S'assurer de la concordance des données recueillies avec le rôle d'évaluation.
- Peut se voir attribué des tâches relatives à l'émission de permis ou autre autorisation.
- Faire les inspections requises, lorsque le règlement sur les permis et les certificats le prévoit, afin d'évaluer si les travaux réalisés sont conformes aux exigences de la loi et règlements;
- Participer à la formation des nouveaux employés ;
- S'assurer de la concordance de son travail avec les modifications législatives pouvant surgir et qui sont en lien avec son corps d'emploi;
- Effectuer sur demande toute autre tâche connexe relevant du département d'évaluation.

COMPÉTENCES RELATIONNELLES ET TECHNIQUES

- Détenir un diplôme d'étude collégiale en techniques d'évaluation foncière ou une équivalence reconnue (travail-étude) (minimum secondaire 5)
- Avoir un minimum de cinq années d'expérience de travail pertinent;
- Maîtriser les principaux logiciels de la suite Microsoft Office;
- Être bilingue;
- Posséder des habilités dans la communication orale et écrite;
- Faire preuve de rigueur, d'efficacité et de minutie;
- Être autonome.

NOTES

- Est également admise à cette fonction toute personne qui possède un profil professionnel la rendant apte à exercer les attributions du poste.
- Lors du processus d'embauche, les candidats peuvent se voir administrer des tests de classement afin d'évaluer les compétences énumérées ci-haut.

ANNEXE B - TAUX DE TRAITEMENT

| COMMIS À L'ACCUEIL ET À L'IMMATRICULATION (221) | | | | | |
|---|----------|------------|------------|----------|----------|
| Échelon | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| | 2% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% | IPC + 1% | IPC + 1% |
| 1 | 19.48 \$ | 20.06 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 2 | 19.88 \$ | 20.48 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 3 | 20.28 \$ | 20.89 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 4 | 20.68 | 21.30 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 5 | 21.10 \$ | 21.73 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 6 | 21.53 \$ | 22.17 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 7 | 21.95 \$ | 22.61 \$ | \$ | \$ | \$ |

COMMIS COMPTABLE (209)

Aucune échelle de traitement soumise par l'employeur.

COMMIS À L'ÉVALUATION (200)

Aucune échelle de traitement soumise par l'employeur.

INSPECTEUR DE BÂTIMENT (273)

| Échelon | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------|----------|------------|------------|------------|------------|
| | 2% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% |
| 1 | 14.54 \$ | 14.98 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 2 | 14.82 \$ | 15.26 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 3 | 15.09 \$ | 15.54 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 4 | 15.36 \$ | 15.82 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 5 | 15.63 \$ | 16.10 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 6 | 15.91 \$ | 16.39 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 7 | 16.21 \$ | 16.70 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 8 | 16.50 \$ | 16.99 \$ | \$ | \$ | \$ |

TECHNICIEN EN ÉVALUATION FONCIÈRE, classes nominale et principale (260)

| Classe | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------------|--------------------------|------------|------------|------------|------------|
| et | 2% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% |
| échelon | | | | | |
| Classe nominale | | | | | |
| 1 | 19.22 \$ | 19.80 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 2 | 19.51 \$ | 20.10 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 3 | 19.80 \$ | 20.39 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 4 | 20.07 \$ | 20.67 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 5 | 20.30 \$ | 20.91 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 6 | 20.71 \$ | 21.33 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 7 | 20.94 \$ | 21.57 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 8 | 21.23 \$ | 21.87 \$ | \$ | \$ | \$ |
| Classe principale | | | | | |
| | (Pour technicien senior) | | | | |
| 1 | 22.71 \$ | 23.39 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 2 | 23.36 \$ | 24.06 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 3 | 24.02 \$ | 24.74 \$ | \$ | \$ | \$ |

INSPECTEUR RÉGIONAL EN BÂTIMENTS (299)

| Échelon | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------|----------|------------|------------|------------|------------|
| | 2% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% | IPC + 0,5% |
| 1 | 16.62 \$ | 17.12 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 2 | 16.94 \$ | 17.45 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 3 | 17.24 \$ | 17.76 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 4 | 17.58 \$ | 18.11 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 5 | 17.88 \$ | 18.42 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 6 | 18.22 \$ | 18.77 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 7 | 18.57 \$ | 19.13 \$ | \$ | \$ | \$ |
| 8 | 18.92 \$ | 19.49 \$ | \$ | \$ | \$ |

ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT/MRC de Pontiac

| NOM | DATE D'EMBAUCHE | POSTE | ÉCHELON AU 30 DÉCEMBRE 2008 | Date anniversaire d'échelon |
|----------------------|-------------------|---|--------------------------------------|-----------------------------|
| ARMOUR, Rachel | 11 septembre 1980 | Commis à l'accueil et à l'immatriculation | Échelon 8 - max | 11 septembre |
| ATKINSON, Charlie | 18 janvier 1982 | Technicien en évaluation | Échelon 8 - max | 18 janvier |
| BOISVERT, Luc | 3 mai 2005 | Inspecteur régional en bâtiment | Échelon 4 | 3 mai |
| CÔTÉ, Ginette | 3 mai 1999 | Commis à l'accueil et à l'immatriculation | Échelon 7 | 19 janvier |
| DUGAS, Régent | 8 mars 2006 | Technicien forestier - TPI | Échelon 3 | 8 mars |
| GAGNÉ, Lorraine | 8 janvier 1996 | Commis à l'immatriculation | Échelon 1 Classe Principale | 31 décembre |
| GAGNON, Julien | 5 juillet 2007 | Commis à l'immatriculation | Échelon 2 | 5 juillet |
| GAGNON, Norma | 3 janvier 2003 | Concierge | Échelon 4 | A tous les 1820 hrs |
| LEACH, Wayne | 23 août 2004 | Concierge | Échelon 3 | A tous les 1820 hrs |
| *LEMAIRE, Jasmin | 2 mars 1981 | Technicien en évaluation (SENIOR) | Échelon 3 - max Classe Principale | 2 mars |
| Pellerin, André | 5 mai 2008 | Chargé de projet | Échelon 1 | 5 mai |
| *PICHÉ, Claude | 2 mars 1981 | Technicien en évaluation | Échelon 8 - max | 2 mars |
| TELLIER, Guy | 2 juillet 1996 | Tech en informatique et géomatique | Échelon 8 - max | 2 juillet |
| VAILLANCOURT, Pierre | 2 février 1998 | Inspecteur régional en bâtiment et Tech TNO | Échelon 6 | 2 février |

***L'ancienneté relative des deux (2) employés est l'ordre alphabétique.**

ANNEXE D - Jours fériés et chômés

| # | Nom du congé | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----|---------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 | Jour de l'an | Mardi le 1er janvier | Jeudi le 1er janvier | Vendredi le 1er janvier | Lundi le 3 janvier | Lundi le 2 janvier |
| 2 | Lendemain du jour de l'an | Mercredi le 2 janvier | Vendredi le 2 janvier | Lundi le 4 janvier | Mardi le 4 janvier | Mardi le 3 janvier |
| 3 | Vendredi Saint | Vendredi le 21 mars | Vendredi le 10 avril | vendredi le 2 avril | Vendredi le 22 avril | Vendredi le 6 avril |
| 4 | Lundi de Pâques | Lundi le 24 mars | Lundi le 13 avril | Lundi le 5 avril | Lundi le 25 avril | Lundi le 9 avril |
| 5 | Fête de la reine | Lundi le 19 mai | Lundi le 18 mai | Lundi le 24 mai | Lundi le 23 mai | Lundi le 21 mai |
| 6 | Saint-Jean Baptiste | Mardi le 24 juin | Mercredi le 24 juin | Jeudi le 24 juin | Vendredi le 24 juin | Lundi le 25 juin |
| 7 | Fête du Canada | Mardi le 1er juillet | Mercredi le 1er juillet | Jeudi le 1er juillet | Vendredi le 1er juillet | Lundi le 2 juillet |
| 8 | Congé civique | Lundi le 4 août | Lundi le 3 août | Lundi le 2 août | Lundi le 1 août | Lundi le 6 août |
| 9 | Fête du travail | Lundi 1er septembre | Lundi le 7 septembre | Lundi le 6 septembre | Lundi le 5 septembre | Lundi le 3 septembre |
| 10 | Action de grâce | Lundi le 13 octobre | Lundi le 12 octobre | Lundi le 11 octobre | Lundi le 10 octobre | Lundi le 8 octobre |
| 11 | Jour du souvenir | Mardi le 11 novembre | Mercredi le 11 novembre | Jeudi le 11 novembre | Vendredi le 11 novembre | Lundi le 12 novembre |
| 12 | Veille de Noël | Mercredi le 24 décembre | Jeudi le 24 décembre | Vendredi le 24 décembre | Vendredi le 23 décembre | Lundi le 24 décembre |
| 13 | Noël | Jeudi le 25 décembre | Vendredi le 25 décembre | Lundi le 27 décembre | Lundi le 26 décembre | Mardi le 25 décembre |
| 14 | Lendemain de Noël | Vendredi le 26 décembre | Lundi le 28 décembre | Mardi le 28 décembre | Mardi le 27 décembre | Mercredi le 26 décembre |
| 15 | Veille du jour de l'an | Mercredi le 31 décembre | Jeudi le 31 décembre | Vendredi le 31 décembre | Vendredi le 30 décembre | Lundi le 31 décembre |

ANNEXE G - LOI SUR LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)



© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible

À jour au 1er mai 2009

L.R.Q., chapitre A-29.011

Loi sur l'assurance parentale

CHAPITRE I INSTITUTION, OBJET ET ADMISSIBILITÉ

Institution.

1. Est institué un régime d'assurance parentale.

2001, c. 9, a. 1.

Objet.

2. Le régime a pour objet d'accorder les prestations suivantes :

1° des prestations de maternité;

2° des prestations de paternité et des prestations parentales à l'occasion de la naissance d'un enfant;

3° des prestations d'adoption d'un enfant.

2001, c. 9, a. 2; 2005, c. 13, a. 1.

Admissibilité.

3. Est admissible au régime d'assurance parentale, la personne qui remplit les conditions suivantes :

1° à l'égard de sa période de référence, elle est assujettie à une cotisation au présent régime, en vertu de la section II du

chapitre IV, ou, dans la mesure prévue par règlement du Conseil de gestion de l'assurance parentale, au régime d'assurance-emploi établi en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23) ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins;

2° elle réside au Québec au début de sa période de prestations ainsi que, dans le cas d'une personne dont le revenu assurable provenant d'une entreprise est considéré, au 31 décembre de l'année précédant le début de sa période de prestations;

3° son revenu assurable, gagné pendant sa période de référence, est égal ou supérieur à 2 000 \$;

4° elle a connu un arrêt de rémunération tel que défini par règlement du Conseil de gestion.

Condition.

L'admissibilité en raison de l'assujettissement à la cotisation à un régime visé au paragraphe 1° du premier alinéa, autre que le présent régime, est conditionnelle à la conclusion, par le Conseil de gestion, d'une entente à cette fin avec le gouvernement du Canada, d'une autre province ou d'un territoire.

2001, c. 9, a. 3; 2005, c. 13, a. 2.

Résidence au Québec.

3.1. Dans la présente loi, une personne est considérée comme une personne qui réside au Québec lorsqu'elle est considérée comme y résidant pour l'application de la Loi sur les impôts (chapitre I-3) et comme une personne qui n'y réside pas dans les autres cas.

Exception.

Malgré le premier alinéa, si elle est considérée comme une personne qui réside au Québec par suite de l'application du paragraphe a de l'article 8 de la Loi sur les impôts, cette personne est considérée comme n'y résidant pas pour l'application de la présente loi.

2005, c. 13, a. 3.

Travail visé.

4. Tout travail est visé par le présent régime, sous réserve d'inclusions ou d'exclusions que le Conseil de gestion peut prévoir par règlement. Ce règlement peut subordonner l'assujettissement au régime aux conditions qu'il détermine.

2001, c. 9, a. 4.

Maximum de revenus assurables.

5. Le maximum de revenus assurables correspond, à compter du 1er janvier de chaque année, au maximum annuel assurable en usage à la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année en cause, établi en vertu de l'article 66 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

2001, c. 9, a. 5.

Taux de cotisation.

6. Le Conseil de gestion fixe par règlement les taux de cotisation suivants :

1° le taux de cotisation applicable à un employé et à la personne visée à l'article 51;

2° le taux de cotisation applicable à un employeur;

3° le taux de cotisation applicable à un travailleur autonome.

Interprétation.

Pour l'application du premier alinéa, les expressions «employé», «employeur» et «travailleur autonome» ont le sens que leur donne l'article 43.

Entrée en vigueur.

Ces taux de cotisation entrent en vigueur le 1er janvier de l'année suivant la date de leur publication à la Gazette officielle du Québec. Cette publication ne peut être postérieure au 15 septembre qui précède ce 1er janvier.

2001, c. 9, a. 6; 2005, c. 13, a. 4.

CHAPITRE II PRESTATIONS

SECTION I CONTENU ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES PRESTATIONS

§ 1. — *Prestations de maternité*

Maximum de semaines.

7. Le nombre maximal de semaines de prestations de maternité est de 18 ou, en cas d'option conformément à l'article 18, de 15.

Paiement.

Le paiement de ces prestations débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement. Le paiement peut toutefois se terminer après l'expiration de ces 18 semaines, mais avant la fin de la période de prestations, si l'enfant est hospitalisé et que, sur demande, les semaines de prestations sont suspendues pendant la durée de cette hospitalisation.

Expiration du délai.

Le Conseil de gestion peut, par règlement, déterminer d'autres cas où, sur demande, le paiement peut se terminer après l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa. Ce règlement établit, suivant le cas, la durée de la suspension des semaines de prestations.

2001, c. 9, a. 7; 2005, c. 13, a. 5.

Interruption de grossesse.

8. Une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième semaine de gestation donne droit aux mêmes prestations qu'en cas de maternité. Le paiement de ces prestations se termine au plus tard 18 semaines après la semaine où survient cette interruption.

Paiement.

Sur demande, le paiement peut toutefois se terminer après l'expiration de ces 18 semaines lorsque, dans les cas et suivant la durée déterminée par règlement du Conseil de gestion, les semaines de prestations sont suspendues.

2001, c. 9, a. 8; 2005, c. 13, a. 6.

§ 2. — *Prestations de paternité*

Maximum de semaines et paiement.

9. Le nombre maximal de semaines de prestations de paternité est de 5 ou, en cas d'option conformément à l'article 18, de 3. Le paiement ne peut ni débiter avant la semaine de la naissance de l'enfant, ni excéder la période de prestations.

2001, c. 9, a. 9.

§ 3. — *Prestations parentales*

Maximum de semaines et paiement.

10. Le nombre total de semaines de prestations parentales dont peuvent bénéficier les parents de l'enfant est d'au plus 32 ou, en cas d'option conformément à l'article 18, d'au plus 25. Le paiement peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance, mais ne peut excéder la période de prestations.

2001, c. 9, a. 10.

§ 4. — *Prestations d'adoption*

Maximum de semaines et paiement.

11. Le nombre total de semaines de prestations d'adoption dont peuvent bénéficier les parents adoptifs de l'enfant est d'au plus 37 ou, en cas d'option conformément à l'article 18, d'au plus 28. Le paiement peut débiter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant; il ne peut excéder la période de prestations.

Échec de l'adoption hors Québec.

Si l'adoption hors Québec ne se concrétise pas, les prestations payées durant les deux semaines précédant l'arrivée prévue de l'enfant ne sont pas recouvrables.

2001, c. 9, a. 11; 2005, c. 13, a. 7.

12. (Abrogé).

2001, c. 9, a. 12; 2005, c. 13, a. 8.

§ 5. — *Conditions d'attribution*

Demande.

13. Les prestations du présent régime ne sont accordées que sur demande, sauf dispenses prévues par règlement du Conseil de gestion.

Renseignements et documents.

La personne qui fait une demande de prestations doit fournir au ministre tout document ou renseignement nécessaire à la vérification de son admissibilité et à l'établissement d'une prestation.

2001, c. 9, a. 13; 2005, c. 13, a. 9.

Présence de l'enfant auprès du parent.

14. Le bénéfice des prestations allouées par le présent régime, à l'exception des prestations de maternité, n'est accordé que si le parent vit habituellement avec l'enfant dont la naissance ou l'adoption donne droit au versement de prestations. Si l'enfant est hospitalisé, il est réputé présent auprès du parent pendant toute la durée de son hospitalisation.

Fin de la présence.

Si l'enfant décède ou cesse de vivre avec le parent, il est réputé présent auprès de ce parent jusqu'à la fin de la semaine de son décès ou de la séparation.

2001, c. 9, a. 14.

Grossesse ou adoption multiple.

15. La naissance de plus d'un enfant à la suite d'une même grossesse et l'adoption de plus d'un enfant au même moment sont considérées comme une seule naissance et une seule adoption pour l'application de la présente loi.

Succession de naissances ou d'adoptions.

Par ailleurs, dans le cas d'une naissance ou d'une adoption qui survient alors qu'au moins un des parents est admissible à des prestations parentales ou d'adoption pour un événement antérieur, le nombre de semaines de prestations parentales ou d'adoption est égal au moindre des suivants:

1° le nombre total de semaines de prestations parentales ou d'adoption fixé par l'article 10 ou 11;

2° l'écart, en semaines, entre les deux événements.

Versements non cumulatifs.

Enfin, des semaines de prestations ne peuvent être versées concurremment à une personne pour plus d'un événement.

2001, c. 9, a. 15.

Partage des semaines.

16. Le nombre total de semaines de prestations parentales ou d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre eux; ces semaines peuvent par ailleurs être prises concurremment par les parents.

Défaut d'entente.

Le Conseil de gestion peut, par règlement, déterminer les conditions de partage applicables à défaut d'entente entre les deux parents.

2001, c. 9, a. 16.

Décès d'un parent.

17. En cas de décès d'un des parents et si au moins l'un d'eux est admissible au présent régime, le nombre de semaines de prestations de maternité ou de paternité du parent décédé non utilisées à la date de son décès s'ajoute au nombre total de semaines de prestations parentales fixé par l'article 10.

Prestations parentales.

Les prestations parentales payables au parent survivant à compter du décès sont calculées en fonction du plus élevé de son revenu hebdomadaire moyen ou de celui du parent décédé.

Prestations d'adoption.

Il en est de même pour le calcul des prestations d'adoption payables à compter du décès de l'un des parents adoptifs, si au moins l'un d'eux est admissible au présent régime.

Décès du père avant la naissance.

Les dispositions des premier et deuxième alinéas s'appliquent également lorsque le décès du père survient au plus 300 jours avant la naissance de l'enfant.

2001, c. 9, a. 17.

§ 6. — *Exclusions* Prestations semblables.

17.1. Le parent qui a commencé à recevoir ou a déjà reçu des prestations liées à une naissance ou à une adoption, en vertu du régime d'assurance-emploi ou d'un régime établi par une autre province ou par un territoire, n'a pas droit aux prestations du présent régime pour cette naissance ou cette adoption.

Application des régimes.

L'application de l'un ou l'autre de ces régimes à l'égard du parent mentionné au premier alinéa emporte l'application du même régime à l'égard de l'autre parent, sans égard à son lieu de résidence au début de sa période de prestations, sous réserve d'exceptions prévues par règlement du Conseil de gestion. Ce règlement peut également prévoir les modalités d'application du régime d'assurance parentale dans les cas d'exception.

2005, c. 13, a. 10.

SECTION II CALCULS POUR FINS D'ADMISSIBILITÉ ET DE PAIEMENT DES PRESTATIONS

Montant de la prestation hebdomadaire.

18. Le montant de la prestation hebdomadaire est égal à la proportion suivante du revenu hebdomadaire moyen, calculé conformément à la présente section, de la personne qui y a droit :

1° 70 % pour les 18 semaines de prestations de maternité, les cinq semaines de prestations de paternité et les sept premières semaines de prestations parentales, ainsi que pour les 12 premières semaines de prestations d'adoption;

2° 55 % pour les semaines restantes de prestations parentales ou d'adoption.

Option.

Malgré le premier alinéa, une personne peut, dans les conditions prévues par règlement du Conseil de gestion, opter pour une prestation hebdomadaire égale à 75 % de son revenu hebdomadaire moyen. Le nombre maximal de semaines de prestations est alors de 15 pour les prestations de maternité, de trois pour les prestations de paternité, de 25 pour les prestations parentales et de 28 pour les prestations d'adoption.

Application et irrévocabilité.

L'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique aux prestations de l'autre parent. À moins de circonstances exceptionnelles, l'option est irrévocable.

2001, c. 9, a. 18.

Majoration des prestations.

19. Les prestations peuvent, dans les conditions prévues par règlement du Conseil de gestion, être majorées, jusqu'à concurrence du plafond qui y est fixé, lorsque le revenu familial du prestataire est sous le seuil que détermine ce règlement. Le règlement établit entre autres ce qui constitue le revenu familial du prestataire et son mode de calcul, ainsi que les modalités de calcul de la majoration.

2001, c. 9, a. 19; 2005, c. 13, a. 11.

Période de référence.

20. La période de référence d'une personne est, sous réserve d'exceptions prévues par règlement du Conseil de gestion, la période de 52 semaines qui précède une période de prestations ou, lorsque du revenu assurable provenant d'une entreprise est pris en compte, l'année civile antérieure à la période de prestations.

Prolongation.

Cette période peut, aux fins de déterminer le droit d'une personne aux prestations, être prolongée dans les conditions prévues par règlement du Conseil de gestion. Elle ne peut toutefois, une fois prolongée, s'étendre à plus de 104 semaines.

2001, c. 9, a. 20; 2005, c. 13, a. 12.

Revenu hebdomadaire moyen.

21. Le revenu hebdomadaire moyen d'une personne est la moyenne de ses revenus assurables, répartis de la manière prévue par règlement du Conseil de gestion notamment selon la nature des revenus.

Revenu assurable d'employé.

Lorsque seulement du revenu assurable d'employé est considéré, la moyenne des revenus assurables est établie à partir des 26 dernières semaines de la période de référence de la personne qui compte de tels revenus. Si le nombre de semaines de la période de référence avec du revenu assurable est inférieur à 26, la moyenne est obtenue à partir de ce nombre de semaines, sous réserve que le diviseur ne peut être inférieur à 16.

Revenu assurable d'entreprise.

Lorsque du revenu assurable provenant d'une entreprise est considéré, la moyenne des revenus assurables est égale, sous réserve d'exceptions prévues par règlement du Conseil de gestion, à un cinquante-deuxième du revenu assurable pour l'année précédant le début de la période de prestations de la personne.

Maximum et minimum.

Le revenu hebdomadaire moyen d'une personne ne peut excéder le montant obtenu en divisant par 52 le maximum de revenus assurables établi en vertu de l'article 5, ni être inférieur à un cinquante-deuxième de 2 000 \$.

2001, c. 9, a. 21; 2005, c. 13, a. 13.

Revenu assurable.

22. Le revenu assurable d'une personne est constitué :

1° du revenu assurable d'employé, qui est l'ensemble des montants dont chacun est égal à sa rémunération assurable provenant d'un emploi, telle que déterminée à son égard pour l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), ou, si une rémunération assurable provenant de cet emploi n'est pas déterminée à son égard pour l'application de cette loi, à son salaire admissible à l'égard de cet emploi au sens de l'article 43;

2° du revenu assurable provenant d'une entreprise, lequel correspond à son revenu d'entreprise au sens de l'article 43 réduit de la partie de ce revenu qui est incluse dans l'ensemble déterminé au paragraphe 1°.

2001, c. 9, a. 22; 2005, c. 13, a. 14.

SECTION III VERSEMENT DES PRESTATIONS

Période de prestations.

23. On entend par période de prestations la période à l'intérieur de laquelle des prestations peuvent être payées.

Durée.

Cette période commence la semaine où la première prestation est payable à la personne qui y a droit et se termine la semaine où la dernière prestation est payable. Elle ne peut excéder la cinquante-deuxième semaine suivant celle de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption, à moins qu'elle ne soit prolongée conformément aux règlements du Conseil de gestion.

Prolongation et fin.

Les circonstances dans lesquelles la période de prestations peut être prolongée ou prendre fin sont fixées par règlement du Conseil de gestion, sous réserve qu'une période de prestations ne peut, une fois prolongée, excéder 104 semaines.

2001, c. 9, a. 23; 2005, c. 13, a. 15.

Début des paiements.

24. Une prestation est payable à compter de la dernière des semaines suivantes:

1° la semaine au cours de laquelle survient le dernier arrêt de rémunération au sens des règlements du Conseil de gestion;

2° la troisième semaine précédant celle de la demande, à moins que le demandeur ne démontre qu'il était dans l'impossibilité d'agir plus tôt;

3° la semaine où la prestation peut, au plus tôt, être payée en vertu des articles 7 à 11;

4° la semaine choisie par le demandeur.

2001, c. 9, a. 24.

Prestation provisoire.

25. Lorsque le montant d'une prestation ne peut être fixé définitivement, une prestation provisoire peut être versée.

2001, c. 9, a. 25.

Prestation définitive.

25.1. Lorsque le montant définitif d'une prestation est plus élevé que celui de la prestation provisoire, le ministre doit payer au prestataire le montant additionnel qui lui aurait été versé si la prestation définitive avait été autorisée au lieu de la prestation provisoire.

Excédent.

Si le montant définitif est inférieur à celui de la prestation provisoire, l'excédent doit être recouvré comme en décide le ministre.

2005, c. 13, a. 16.

Exigibilité.

26. Le paiement pour une semaine de prestations est dû au début de la semaine suivante.

Fréquence.

Le versement s'effectue aux deux semaines, suivant les modalités fixées par règlement du Conseil de gestion.

Prescription.

Le versement d'une semaine de prestations se prescrit par cinq ans à compter de la date de son exigibilité.

2001, c. 9, a. 26.

SECTION IV REMBOURSEMENT DES PRESTATIONS

Remboursement des prestations.

27. Une personne qui a reçu une prestation à laquelle elle n'a pas droit ou dont le montant excède celui auquel elle a droit doit rembourser les montants reçus sans droit, sauf s'ils ont été payés par suite d'une erreur administrative que cette personne ne pouvait raisonnablement constater.

2001, c. 9, a. 27.

Prescription.

28. Le recouvrement des sommes indûment payées se prescrit par cinq ans à compter du moment où elles deviennent exigibles. En cas de fausse déclaration de la personne qui les a reçues, il se prescrit par cinq ans à compter de la date où le ministre a eu connaissance du fait que cette somme était exigible, mais au plus tard 15 ans après la date d'exigibilité.

2001, c. 9, a. 28; 2005, c. 13, a. 17.

Fausse déclaration.

28.1. Il y a fausse déclaration lorsqu'un montant est accordé à une personne à la suite d'une omission d'effectuer une déclaration, d'une déclaration qui contient un renseignement faux ou de la transmission d'un document omettant un renseignement ou contenant un renseignement faux de

manière à rendre cette personne admissible au présent régime ou à lui permettre de recevoir un montant de prestation supérieur à celui qui lui aurait été accordé.

2005, c. 13, a. 18.

Mise en demeure.

29. Le ministre met en demeure le débiteur d'un montant recouvrable en vertu de la présente loi par un avis qui énonce les motifs d'exigibilité et le montant de la dette, ainsi que le droit du débiteur de demander la révision de cette décision dans le délai prescrit à l'article 39 et, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 40, de la contester devant le Tribunal administratif du Québec. Cet avis comporte également des informations sur les modalités de recouvrement, notamment celles relatives à la délivrance du certificat et à ses effets.

Effet.

Cette mise en demeure interrompt la prescription.

2001, c. 9, a. 29; 2005, c. 13, a. 19; 2005, c. 17, a. 44.

Délai et modalités de remboursement.

30. Le débiteur doit rembourser tout montant dû dans le délai et suivant les modalités prévus par règlement du Conseil de gestion, à moins que le débiteur et le ministre n'en conviennent autrement.

Retenue.

Le ministre peut effectuer une retenue sur toute prestation à être versée au débiteur.

Effet.

Une retenue prévue au deuxième alinéa interrompt la prescription. Il en va de même de l'affectation par le ministre du Revenu prévue au deuxième alinéa de l'article 31 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).

2001, c. 9, a. 30; 2005, c. 13, a. 20.

Certificat de défaut de paiement.

31. À défaut de paiement par le débiteur, le ministre peut, à l'expiration du délai pour demander la révision ou pour contester la décision rendue en révision ou, le cas échéant, à l'expiration d'un délai de 30 jours suivant une décision du Tribunal administratif du Québec confirmant en tout ou en partie la décision du ministre, délivrer un certificat qui énonce les nom et adresse du débiteur et le montant de la dette.

Dépôt du certificat.

Sur dépôt du certificat, accompagné d'une copie de la décision définitive qui établit la dette, au greffe du tribunal compétent, la décision devient exécutoire comme s'il s'agissait d'un jugement définitif et sans appel de ce tribunal et en a tous les effets.

2001, c. 9, a. 31; 2005, c. 13, a. 21.

Circonstances exceptionnelles.

32. En raison de circonstances exceptionnelles, le ministre peut, aux conditions qu'il détermine, suspendre en tout ou en partie le recouvrement d'un montant dû ou accorder une remise totale ou partielle au débiteur, même après le dépôt du certificat visé à l'article 31.

2001, c. 9, a. 32; 2005, c. 13, a. 22.

SECTION V DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Incessibilité et insaisissabilité.

33. Les prestations sont incessibles et insaisissables.

Déduction.

Toutefois, le ministre peut déduire des prestations payables en vertu de la présente loi le montant qui lui est remboursable en vertu de l'article 90 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1).

2001, c. 9, a. 33; 2005, c. 13, a. 23; 2005, c. 15, a. 198.

Changement de situation.

34. Le prestataire doit faire connaître avec diligence au ministre tout changement de situation qui est de nature à modifier son droit.

Communication estimée.

Le Conseil de gestion peut, par règlement, déterminer des cas où le ministre peut estimer qu'un changement de situation lui a été communiqué.

2001, c. 9, a. 34; 2005, c. 13, a. 70.

Documents ou renseignements.

35. Le ministre peut exiger du prestataire qu'il fournisse des documents ou renseignements pour vérifier son droit aux prestations.

Suspension des paiements.

Le ministre peut, pendant qu'il vérifie, suspendre le paiement s'il a des motifs raisonnables de croire que les prestations sont reçues sans droit ou si la personne qui les reçoit omet de fournir les documents ou renseignements exigés.

2001, c. 9, a. 35; 2005, c. 13, a. 70.

Décision, révision et contestation.

36. Le ministre rend ses décisions avec diligence et informe la personne de son droit d'en demander la révision selon l'article 39 ou, dans le cas d'une décision en révision, de la contester selon le recours prévu à l'article 40.

Décisions.

Il rend ses décisions par écrit et les motive.

2001, c. 9, a. 36; 2005, c. 13, a. 70.

Vérification des revenus.

37. Afin d'ajuster le montant des prestations d'une personne dont tout ou partie des revenus assurables proviennent d'une entreprise, le ministre vérifie auprès du ministère du Revenu si ses revenus de travail au sens de l'article 43 coïncident avec ceux qu'elle a déclarés dans le cadre de sa demande.

2001, c. 9, a. 37; 2005, c. 13, a. 70.

Renseignements et documents de l'employeur.

38. L'employeur d'une personne doit lui fournir, dans le délai et aux conditions déterminés par règlement du Conseil de gestion, les renseignements et documents prévus à ce règlement qui servent à établir son droit à des prestations. Ces renseignements et documents touchent notamment l'arrêt de rémunération de la personne et ses revenus assurables au cours de sa période de référence et, dans le cas d'un prestataire, au cours de sa période de prestations.

Fourniture au ministre.

L'employeur est en outre tenu de fournir ces renseignements et documents au ministre, dans le délai, conditions et circonstances déterminés par règlement du Conseil de gestion.

2001, c. 9, a. 38; 2005, c. 13, a. 70.

CHAPITRE III RÉVISION ET RECOURS

Révision.

39. Le ministre peut, de sa propre initiative ou sur demande de la personne intéressée, réviser toute décision qu'il a rendue.

Demande en révision.

La demande en révision doit être faite dans les 90 jours de la notification de la décision; elle doit exposer sommairement les motifs sur lesquels elle se fonde.

Prolongation du délai.

Le ministre peut prolonger ce délai ou relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que la demande en révision ne peut ou n'a pu, pour un motif valable, être faite dans le délai prescrit.

2001, c. 9, a. 39; 2005, c. 13, a. 70.

Contestation.

40. La décision en révision peut, dans les 60 jours de sa notification, être contestée devant le Tribunal administratif du Québec.

Contestation.

En outre, une personne peut contester devant le Tribunal la décision dont elle a demandé la révision si le ministre n'a pas disposé de la demande dans les 90 jours suivant sa réception ou, lorsque cette personne a requis un délai pour présenter ses observations ou produire des documents, suivant cette présentation ou cette production.

2001, c. 9, a. 40; 2005, c. 17, a. 45.

Certificat d'absence de recours.

41. Sur demande du ministre, le Tribunal administratif du Québec doit délivrer un certificat attestant l'absence d'un recours à l'encontre d'une décision du ministre.

2001, c. 9, a. 41; 2005, c. 13, a. 70.

Contestation.

42. Toute contestation à l'égard de l'exactitude des renseignements communiqués au ministre par le ministre du Revenu et relatifs au calcul du revenu, aux fins d'établir le droit d'une personne au versement d'une prestation en vertu de la présente loi, s'exerce selon la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).

2001, c. 9, a. 42; 2005, c. 13, a. 24.

CHAPITRE IV COTISATIONS

SECTION I DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

Interprétation:

43. Dans le présent chapitre et les règlements pris en vertu de celui-ci, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

«*emploi*»;

«*emploi*»: un emploi ou une charge, au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), qui est un travail visé au sens de l'article 4;

«employé»;

«employé»: une personne qui est un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts et qui remplit, à l'égard d'un emploi, l'une des conditions suivantes :

1° elle se présente au travail à un établissement de son employeur au Québec;

2° son salaire, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, est versé d'un tel établissement au Québec;

«employeur»;

«employeur»: une personne, y compris un gouvernement, qui verse à une autre personne un salaire pour ses services;

«entreprise»;

«entreprise»: une entreprise, au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts, qui est un travail visé au sens de l'article 4;

«établissement»;

«établissement»: un établissement au sens du chapitre III du titre II du livre I de la partie I de la Loi sur les impôts;

«ministre»;

«ministre»: le ministre du Revenu;

«province»;

«province»: une province au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts;

«revenu d'entreprise»;

«revenu d'entreprise » d'une personne pour une année : l'excédent de l'ensemble des montants dont chacun représente son revenu pour l'année provenant d'une entreprise qu'elle exploite, calculé selon la partie I de la Loi sur les impôts, sur l'ensemble des montants dont chacun représente sa perte, ainsi calculée, pour l'année provenant d'une telle entreprise;

«*revenu de travail*»;

«revenu de travail» d'une personne pour une année : l'ensemble de ses revenus pour l'année dont chacun représente soit son salaire admissible pour l'année, à l'égard d'un emploi, relativement à un établissement, soit son revenu d'entreprise pour l'année;

«*salaire admissible*»;

«salaire admissible» d'une personne pour une année, à l'égard d'un emploi, relativement à un établissement : l'un des montants suivants :

1° lorsqu'une rémunération assurable provenant de cet emploi est déterminée pour l'année à l'égard de la personne pour l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), le montant qui correspond, selon le cas :

a) à la partie de cette rémunération assurable que l'on peut raisonnablement considérer comme lui étant versée pour une ou plusieurs périodes où elle se présente au travail à cet établissement;

b) si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, à la partie de cette rémunération assurable que l'on peut raisonnablement considérer comme lui étant versée de cet établissement;

2° dans les autres cas, l'ensemble des montants à l'égard de cet emploi dont chacun est un montant prescrit qui soit lui est versé dans l'année pour une ou plusieurs périodes où elle se présente au travail à cet établissement, soit, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur à l'égard de cet emploi, lui est versé dans l'année de cet établissement;

«*travailleur autonome*».

«travailleur autonome» : une personne qui a un revenu d'entreprise pour l'année.

Revenu d'entreprise.

Pour l'application de la définition de l'expression «revenu d'entreprise» prévue au premier alinéa, un revenu ou une perte provenant d'une entreprise que la personne exploite à titre de membre d'une société de personnes n'est pris en considération que si la personne prend une part active dans les activités de cette société de personnes.

2001, c. 9, a. 43; 2005, c. 13, a. 25; 2007, c. 12, a. 1.

Employé réputé.

43.1. Une personne qui réside au Québec à la fin d'une année et qui, à l'égard d'un emploi, se présente au travail à un établissement de son employeur à l'extérieur du Canada ou, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, dont le salaire est versé d'un tel établissement à l'extérieur du Canada, est réputée un employé pour cette année lorsque les conditions suivantes sont remplies:

1° il n'y a pas de rémunération assurable provenant de cet emploi qui est déterminée pour l'année à l'égard de la personne pour l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23);

2° l'employeur a un établissement au Québec;

3° la personne n'est pas assujettie à une cotisation en vertu d'un régime prescrit.

Établissement au Québec.

Lorsque la présomption prévue au premier alinéa s'applique, l'établissement à l'extérieur du Canada est réputé un établissement au Québec.

2005, c. 13, a. 26.

Demande au ministre.

44. Lorsque se pose la question de savoir si une personne donnée est tenue de payer une cotisation en vertu du présent chapitre pour une année à titre d'employé ou d'employeur, la personne donnée, son employeur, ou la personne qui serait son employeur si la personne donnée était un employé peut, au plus tard le 30 avril de l'année suivante, demander au ministre de statuer sur la question.

Formulaire prescrit.

Cette demande doit être faite au moyen du formulaire prescrit et transmise au ministre.

Renseignements et représentations.

Le ministre doit donner aux personnes concernées par la demande l'occasion de fournir des renseignements ou de faire des représentations.

Décision du ministre.

Le ministre doit, avec diligence, faire connaître sa décision, de la façon qu'il juge convenable, aux personnes concernées par la demande.

2001, c. 9, a. 44; 2005, c. 13, a. 27.

Demande unique.

45. Lorsqu'une demande en vertu de l'article 65 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) a été formulée par une personne visée à l'article 44 pour une année donnée, aucune demande ne peut être formulée en vertu de cet article 44 à l'égard de cette année par une personne concernée par la demande.

Décision valide.

La décision rendue pour l'application de la Loi sur le régime de rentes du Québec sur la question de savoir à quel titre une personne est tenue de verser une cotisation pour une année donnée vaut comme si elle avait été rendue pour l'application du présent chapitre.

2001, c. 9, a. 45; 2005, c. 13, a. 27.

Dispositions applicables.

45.1. Les dispositions du chapitre III.2 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à une décision rendue par le ministre en vertu de l'article 44.

2005, c. 13, a. 27.

46. (Remplacé).

2001, c. 9, a. 46; 2005, c. 13, a. 27.

Montant déduit.

47. Pour l'application du présent chapitre et des règlements pris en vertu de celui-ci, la mention d'un montant déduit ne comprend pas un montant qui a été remboursé.

2001, c. 9, a. 47.

Règles.

48. Dans le présent chapitre, les règles suivantes s'appliquent:

1° une personne qui se présente au travail à un établissement de son employeur désigne :

a) relativement à un salaire qui n'est pas décrit au sous-paragraphe b, une personne qui se présente au travail à cet établissement pour sa période habituelle de paie à laquelle se rapporte ce salaire;

b) relativement à un salaire qui est versé à titre de boni, d'augmentation avec effet rétroactif ou d'indemnité de vacances ou qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie de la personne, une personne qui se présente au travail habituellement à cet établissement;

2° lorsque, au cours d'une période habituelle de paie d'une personne, celle-ci se présente au travail à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, cette personne est réputée pour cette période, relativement à un salaire qui n'est pas décrit au sous-paragraphe b du paragraphe 1°:

a) sauf si le sous-paragraphe b s'applique, ne se présenter au travail qu'à cet établissement au Québec;

b) ne se présenter au travail qu'à cet établissement à l'extérieur du Québec, lorsque, au cours de cette période, elle se présente au travail principalement à un tel établissement de son employeur;

3° lorsqu'une personne se présente au travail habituellement à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, cette personne est réputée, relativement à un salaire décrit au sous-paragraphe b du paragraphe 1°, ne se présenter au travail habituellement qu'à cet établissement au Québec.

2001, c. 9, a. 48; 2005, c. 13, a. 28.

Établissement de l'employeur.

48.1. Pour l'application du présent chapitre, une personne qui n'est pas requise de se présenter au travail à un établissement de son employeur et dont le salaire ne lui est pas versé d'un tel établissement au Québec est réputée se présenter au travail à un établissement de son employeur au Québec pour une période de paie si, en fonction de l'endroit où elle se rapporte principalement au travail, de l'endroit où elle exerce principalement ses fonctions, du lieu principal de sa résidence, de l'établissement d'où s'exerce sa supervision, de la nature des fonctions qu'elle exerce ou de tout critère semblable, l'on peut raisonnablement considérer qu'elle est, pour cette période de paie, un employé de cet établissement.

2005, c. 13, a. 28.

Salaire réputé versé.

48.2. Pour l'application du présent chapitre, lorsqu'une personne qui est un employé d'un établissement d'un employeur à l'extérieur du Québec rend un service au Québec à un autre employeur qui n'est pas son employeur, ou pour le bénéficiaire d'un tel autre employeur, un montant que l'on peut raisonnablement considérer comme le salaire gagné par la personne pour rendre le service est réputé un salaire versé par l'autre employeur à l'un de ses employés dans la période de paie au cours de laquelle le salaire est versé à la personne, si les conditions suivantes sont remplies:

1° au moment où le service est rendu, l'autre employeur a un établissement au Québec;

2° le service rendu par la personne est, à la fois:

a) exécuté par la personne dans le cadre habituel de l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur;

b) rendu à l'autre employeur, ou pour son bénéficiaire, dans le cadre des activités régulières et courantes d'exploitation d'une entreprise par l'autre employeur;

c) de la nature de ceux qui sont rendus par des employés d'employeurs qui exploitent le même genre d'entreprise que l'entreprise visée au sous-paragraphe b);

3° en l'absence du présent article, le montant ne serait pas inclus dans l'ensemble des salaires versés par l'autre employeur et déterminés pour l'application du présent chapitre.

2005, c. 13, a. 28.

Exception.

48.3. L'article 48.2 ne s'applique pas à l'égard d'une période de paie d'un autre employeur si le ministre est d'avis qu'une réduction de la cotisation payable en vertu du présent chapitre par les employeurs visés à cet article n'est pas l'un des buts ou des résultats escomptés de la conclusion ou du maintien en vigueur :

1° soit de l'entente en vertu de laquelle le service est rendu par la personne à l'autre employeur ou pour son bénéficiaire;

2° soit de toute autre entente qui affecte le montant des salaires versés par l'autre employeur dans la période de paie pour l'application du présent chapitre et que le ministre considère comme liée à l'entente de fourniture de services visée au paragraphe 1°.

2005, c. 13, a. 28.

Dispositions applicables.

49. Sauf disposition inconciliable du présent chapitre ou d'un règlement pris en vertu de celui-ci, les articles 1000 à 1026.0.1, 1026.2 et 1037 à 1079.16 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à une cotisation à l'égard du salaire admissible d'une personne visée à l'article 51 ou du revenu d'entreprise d'un travailleur autonome.

2001, c. 9, a. 49; 2005, c. 13, a. 28.

SECTION II ASSUJETTISSEMENT

Cotisation d'employé.

50. Tout employé qui réside au Québec à la fin d'une année doit, pour cette année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III, de la manière prévue à cette section.

2001, c. 9, a. 50; 2005, c. 13, a. 29.

Cotisation du résident travaillant hors du Québec.

51. Toute personne qui réside au Québec à la fin d'une année et qui, à l'égard d'un emploi, se présente au travail à un établissement de son employeur au Canada hors du Québec ou, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, dont le salaire est versé d'un tel établissement au Canada hors du Québec, doit, pour cette année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III, de la manière prévue à cette section.

2001, c. 9, a. 51; 2005, c. 13, a. 30.

Cotisation d'employeur.

52. Tout employeur doit, pour une année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III à l'égard de chacun de ses employés, de la manière prévue à cette section.

2001, c. 9, a. 52.

Cotisation du travailleur autonome.

53. Tout travailleur autonome qui réside au Québec à la fin d'une année doit, pour cette année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III, de la manière prévue à cette section.

2001, c. 9, a. 53; 2005, c. 13, a. 31.

Établissement à l'extérieur du Canada.

53.1. Une personne qui réside au Québec à la fin d'une année et qui, à l'égard d'un emploi, se présente au travail à un établissement de son employeur à l'extérieur du Canada ou, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, dont le salaire est versé d'un tel établissement à l'extérieur du Canada, est réputée une personne visée à l'article 51 pour cette année lorsque, selon le cas:

1° une rémunération assurable provenant de cet emploi est déterminée pour l'année à son égard pour l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23);

2° les conditions suivantes sont remplies:

a) l'employeur n'a pas d'établissement au Québec;

b) la personne n'est pas assujettie à une cotisation en vertu d'un régime prescrit.

Établissement hors du Québec.

Lorsque la présomption prévue au premier alinéa s'applique, l'établissement à l'extérieur du Canada est réputé un établissement au Canada hors du Québec.

2005, c. 13, a. 32.

Revenu inférieur à 2 000 \$.

54. Malgré les articles 50, 51 et 53, lorsque le revenu de travail d'un employé, d'une personne visée à l'article 51 ou d'un travailleur autonome, pour une année, est inférieur à 2 000 \$, aucune cotisation n'est exigible en vertu de ces articles.

2001, c. 9, a. 54; 2005, c. 13, a. 33.

Exception.

55. Malgré les articles 50 à 53, le présent chapitre ne s'applique pas à l'égard d'un employé, d'une personne visée à l'article 51 ou d'un travailleur autonome qui, en vertu de l'un des articles 982 et 983 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3) ou de l'un des paragraphes a à c et f du premier alinéa de l'article 96 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31), est exonéré de l'impôt prévu pour l'année en vertu de la partie I de la Loi sur les impôts.

2001, c. 9, a. 55; 2005, c. 13, a. 34; 2006, c. 7, a. 1; 2007, c. 12, a. 2.

Décès ou cessation de résidence.

56. Pour l'application des articles 50, 51, 53, 66, 68 et 72, lorsqu'un employé, une personne visée à l'article 51 ou un travailleur autonome décède ou cesse de résider au Canada au cours d'une année, le moment qui précède immédiatement son décès ou sa cessation de résidence est réputé la fin de cette année.

2001, c. 9, a. 56; 2005, c. 13, a. 34.

57. (Remplacé).

2001, c. 9, a. 57; 2005, c. 13, a. 34.

SECTION III CALCUL ET PAIEMENT DES COTISATIONS

Calcul de la cotisation d'employé.

58. Un employé doit, pour une année, payer par déduction à la source, à l'égard d'un emploi, une cotisation égale au produit obtenu en multipliant le taux de cotisation visé au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 6 par le moindre des montants suivants :

1° l'ensemble des montants dont chacun est son salaire admissible pour l'année, à l'égard de cet emploi, relativement à un établissement de son employeur au Québec;

2° le maximum de revenus assurables pour l'année.

2001, c. 9, a. 58; 2005, c. 13, a. 35.

Calcul de la cotisation d'employeur.

59. Un employeur doit, pour une année, payer au ministre, à l'égard de chacun de ses employés, une cotisation égale au produit obtenu en multipliant le taux de cotisation visé au paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 6 par le moindre des montants suivants :

1° l'ensemble des montants dont chacun est le salaire admissible de l'employé pour l'année, à l'égard de son emploi, relativement à un établissement de l'employeur au Québec;

2° le maximum de revenus assurables pour l'année.

Calcul de la cotisation d'employeur.

Toutefois, aux fins de calculer conformément au premier alinéa la cotisation d'un employeur à l'égard d'un de ses employés qui, relativement à son emploi, se présente également au travail à un établissement de l'employeur hors du Québec ou, s'il n'est pas requis de se présenter à un établissement de son employeur, dont une partie du salaire est versée d'un tel établissement hors du Québec, le montant visé au paragraphe 2° du premier alinéa est réduit, sous réserve du troisième alinéa, de l'ensemble des montants dont chacun représente le quotient obtenu en divisant le montant que l'employeur a payé pour l'année à l'égard de cet employé, en vertu soit de la loi d'une autre province qui crée un régime similaire à celui instauré par la présente loi, soit de la Loi sur l'assurance-

emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), au titre d'une cotisation qui est attribuable à des prestations analogues à celles que prévoit la présente loi, par le taux visé au paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 6.

Cotisation à un autre régime qui n'est pas prise en compte.

De plus, un montant payé par un employeur à l'égard d'un employé, en vertu soit de la loi d'une autre province qui crée un régime similaire à celui instauré par la présente loi, soit de la Loi sur l'assurance-emploi, au titre d'une cotisation qui est attribuable à des prestations analogues à celles que prévoit la présente loi, n'est pris en compte dans le calcul de l'ensemble visé au deuxième alinéa que si le ministre est autorisé, conformément à l'article 74, à faire des paiements de redressement visés à l'article 74.2 au gouvernement de cette autre province ou au gouvernement du Canada, selon le cas.

2001, c. 9, a. 59; 2005, c. 13, a. 35; 2006, c. 7, a. 2.

Employeur succédant à un autre employeur.

59.1. Lorsque, au cours d'une année, un employeur succède immédiatement à un autre employeur par suite de la formation ou de la dissolution d'une personne morale ou de l'acquisition de la majorité des biens d'une entreprise ou d'une partie distincte d'une entreprise, sans qu'il y ait interruption des services fournis par un employé, les règles suivantes s'appliquent :

1° pour l'application de l'article 58, cet employeur est réputé le même que l'employeur précédent;

2° la cotisation que cet employeur doit payer en vertu de l'article 59 est égale à la différence entre la cotisation que l'employeur précédent aurait dû payer pour l'année à l'égard de chacun de ses employés s'il n'y avait pas eu succession d'employeurs, et l'ensemble des montants que ce dernier doit payer pour l'année.

2005, c. 13, a. 35.

Perception par l'employeur.

60. Un employeur doit déduire de tout salaire qu'il verse dans une année à un employé, à l'égard d'un emploi, le montant prescrit à titre de cotisation de l'employé, pourvu que l'employé se présente à un établissement de son employeur au Québec

relativement à ce salaire ou, s'il n'est pas requis de se présenter à un établissement de son employeur, pourvu que ce salaire lui soit versé d'un tel établissement au Québec.

Déduction.

Il doit effectuer cette déduction même si le salaire versé résulte d'un jugement.

Tables.

Pour l'application des règlements pris en vertu du présent article, le ministre dresse des tables établissant les montants à déduire du salaire payé à un employé au cours d'une période donnée, lesquelles entrent en vigueur à la date de leur publication à la Gazette officielle du Québec ou à toute date ultérieure qui y est fixée.

2001, c. 9, a. 60; 2005, c. 13, a. 36.

Déductions prépondérantes.

61. Un montant ne peut être déduit en vertu de l'article 60 par un employeur à l'égard d'un salaire versé à un employé qui exerce ses fonctions pour un établissement visé, au sens de l'article 42.6 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), que dans la mesure où il ne réduit pas tout montant qui, en l'absence de cet article 60, aurait été déduit de ce salaire en vertu de l'article 153 de la Loi de l'impôt sur le revenu (Lois révisées du Canada (1985), chapitre 1, 5e supplément), abstraction faite du paragraphe 1.2 de cet article, en vertu de l'article 82 de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23) et en vertu de l'article 59 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9).

2001, c. 9, a. 61.

Versement des cotisations au ministre.

62. Un employeur doit payer au ministre, aux dates, pour les périodes et suivant les modalités prévues à l'article 1015 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), un montant égal à celui qu'il était tenu de déduire ainsi que le montant qu'il est lui-même tenu de verser à l'égard de chaque employé en vertu de l'article 59.

2001, c. 9, a. 62.

Défaut de perception.

63. L'employeur qui néglige de déduire du salaire versé à un employé un montant prescrit en vertu de l'article 60 est tenu de payer ce montant au ministre.

Déduction.

Il peut cependant, dans les 12 mois qui suivent son défaut, le déduire du salaire versé si ce salaire est visé à l'article 60.

Limite.

Toutefois, il ne peut déduire, à l'égard d'une période habituelle de paie, en outre du montant prescrit en vertu de l'article 60, qu'un seul autre montant prescrit qu'il a négligé de déduire.

2001, c. 9, a. 63; 2005, c. 13, a. 37.

Cotisation du résident travaillant hors du Québec.

64. Sous réserve de l'article 65, une personne qui, pour une année, est visée à l'article 51 doit payer pour cette année une cotisation égale au moindre des montants suivants :

1° le produit obtenu en multipliant le taux de cotisation visé au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 6 par l'ensemble des montants dont chacun est égal au salaire admissible de la personne pour l'année, à l'égard d'un emploi, relativement à un établissement de son employeur au Canada hors du Québec;

2° le produit obtenu en multipliant le taux de cotisation visé au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 6 par l'excédent du maximum de revenus assurables pour l'année sur le quotient obtenu en divisant par ce taux l'ensemble des déductions à la source faites sur son salaire pour l'année, à titre d'employé, en vertu du présent chapitre.

Réduction de cotisation.

Pour l'application du paragraphe 2° du premier alinéa, l'ensemble des déductions à la source doit être réduit, le cas échéant, de l'excédent de cotisation établi conformément au premier alinéa de l'article 68.

2001, c. 9, a. 64; 2005, c. 13, a. 38.

Déduction du montant prescrit.

65. Une personne qui, pour une année, est visée à l'article 51 peut déduire, de sa cotisation à payer pour cette année, le montant prescrit.

2001, c. 9, a. 65; 2005, c. 13, a. 38.

Cotisation du travailleur autonome.

66. Un travailleur autonome qui réside au Québec à la fin d'une année doit payer pour l'année une cotisation égale au produit obtenu en multipliant le taux de cotisation visé au paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 6 par le moindre des montants suivants :

1° son revenu d'entreprise pour l'année;

2° l'excédent du maximum de revenus assurables pour l'année sur le quotient obtenu en divisant, par le taux de cotisation visé au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 6, l'ensemble des montants suivants :

a) l'ensemble des déductions à la source faites sur son salaire pour l'année, à titre d'employé, en vertu du présent chapitre, lequel est réduit, le cas échéant, de l'excédent de cotisation établi conformément au premier alinéa de l'article 68;

b) la cotisation qu'il doit payer pour l'année en vertu de l'article 64, déterminée sans tenir compte de l'article 65.

2001, c. 9, a. 66; 2005, c. 13, a. 38.

Versements en acompte.

67. Un travailleur autonome qui n'est pas tenu, en vertu de la partie I de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), de faire des versements en acompte sur son impôt à payer en vertu de cette partie pour une année, n'est pas tenu d'en faire sur sa cotisation à payer pour l'année en vertu du présent chapitre.

Montant prescrit.

Le montant prescrit est réputé constituer un versement fait par un travailleur autonome en acompte sur sa cotisation à payer pour l'année en vertu du présent chapitre.

2001, c. 9, a. 67; 2005, c. 13, a. 39.

Excédent de cotisation.

68. Constitue un excédent de cotisation pour une année d'un employé qui réside au Québec à la fin de cette année, le montant par lequel la totalité des déductions à la source faites sur son salaire pour l'année, à titre d'employé, en vertu du présent chapitre excède le produit obtenu en multipliant le taux de cotisation visé au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 6 par le moindre des montants suivants:

1° l'ensemble des montants dont chacun est son salaire admissible pour l'année à l'égard d'un emploi, relativement à un établissement de son employeur au Québec;

2° le maximum de revenus assurables pour l'année.

Montant correspondant.

Toutefois, l'excédent de cotisation pour une année d'un employé qui réside au Québec à la fin de cette année et qui est visé à l'article 54 correspond à l'ensemble des déductions à la source faites sur son salaire pour l'année, à titre d'employé, en vertu du présent chapitre.

2001, c. 9, a. 68; 2005, c. 13, a. 40.

Excédent de cotisation.

68.1. Constitue un excédent de cotisation pour une année d'une personne qui est visée à l'article 51, le montant par lequel le montant prescrit pour l'application de l'article 65 excède le moindre des montants déterminés en vertu des paragraphes 1° et 2° du premier alinéa de l'article 64.

Montant prescrit.

Toutefois, l'excédent de cotisation pour une année d'une personne qui est visée à la fois à l'article 51 et à l'article 54 correspond au montant prescrit pour l'application de l'article 65.

2005, c. 13, a. 40.

Présomption de déduction.

69. Pour l'application des articles 64, 66 et 68, le montant qu'un employeur a omis de déduire est réputé avoir été déduit par lui, à titre de cotisation de l'employé, lorsque l'une des conditions suivantes est remplie:

1° l'employé a avisé le ministre du défaut de l'employeur au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle où il est survenu;

2° l'employeur a payé ce montant au ministre.

2001, c. 9, a. 69; 2005, c. 13, a. 40.

SECTION IV REMBOURSEMENT

Remboursement de l'excédent de cotisation.

70. Lorsqu'une personne a payé pour une année un excédent de cotisation, le ministre peut lui rembourser cet excédent sans demande. Toutefois, il doit lui rembourser cet excédent si la personne le lui demande par écrit dans les quatre ans suivant la fin de l'année.

2001, c. 9, a. 70.

71. (Abrogé).

2001, c. 9, a. 71; 2005, c. 13, a. 41.

Employé résidant hors du Québec.

72. Un employé qui réside hors du Québec à la fin d'une année et à l'égard duquel des montants ont été déduits relativement à une cotisation à payer en vertu du présent chapitre ne peut réclamer le remboursement des montants ainsi déduits ni les appliquer à l'acquittement de ce qu'il peut devoir au gouvernement du Québec dans la mesure où ces montants sont relatifs à du revenu qui est assujéti à une cotisation en vertu soit d'un régime similaire à celui instauré par la présente loi, lorsque l'employé réside à la fin de l'année dans une autre province où un tel régime est en vigueur, soit du régime d'assurance-emploi établi en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), lorsqu'il ne réside pas dans une telle province à la fin de l'année.

Restriction.

Le premier alinéa ne s'applique à un employé que si, pour l'année, le gouvernement de l'autre province, lorsque l'employé y réside à la fin de l'année, ou le gouvernement du Canada, dans les autres cas, est autorisé à faire des remises visées à l'article 74 au gouvernement du Québec.

2001, c. 9, a. 72; 2005, c. 13, a. 42.

73. (Remplacé).

2001, c. 9, a. 73; 2005, c. 13, a. 42.

SECTION V PAIEMENTS ET REDRESSEMENTS

Paiement de redressement.

74. Le ministre peut, avec l'autorisation du gouvernement, faire un paiement de redressement au gouvernement d'une autre province ou du Canada, lorsque, pour une année, ce gouvernement est autorisé à faire remise au gouvernement du Québec de montants déduits ou payés en vertu d'une loi de cette autre province qui crée un régime similaire à celui institué par la présente loi ou en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), selon le cas, et que cette remise est, de l'avis du ministre, équivalente à un paiement de redressement.

Convention.

Le ministre peut, avec l'autorisation du gouvernement, conclure avec le gouvernement d'une autre province ou du Canada toute convention jugée nécessaire à l'application du présent article.

2001, c. 9, a. 74; 2005, c. 13, a. 43.

Calcul des paiements de redressement.

74.1. Le total des paiements de redressement pour une année à l'égard des employés est égal à l'ensemble des montants suivants :

1° tous les montants qui ont été déduits, au cours de l'année, en vertu de l'article 60 sur les salaires d'employés qui résidaient hors du Québec à la fin de l'année;

2° tous les montants qui ont été payés, au cours de l'année, en vertu de l'article 63 à l'égard des salaires d'employés qui résidaient hors du Québec à la fin de l'année.

2005, c. 13, a. 43.

Calcul des paiements de redressement.

74.2. Le total des paiements de redressement pour une année à l'égard des employeurs est égal à l'ensemble des montants dont chacun correspond au moindre des montants suivants :

1° le montant qu'un employeur a payé, pour l'année, en vertu de l'article 59 à l'égard d'un employé qui réside hors du Québec à la fin de l'année;

2° l'excédent, sur le montant visé au deuxième alinéa, du montant que cet employeur aurait payé pour l'année à l'égard de cet employé, au titre d'une cotisation qui est attribuable à des prestations analogues à celles que prévoit la présente loi, si, relativement à la totalité du salaire admissible de l'employé pour l'année, à l'égard de l'emploi qu'il occupe auprès de l'employeur, ce dernier avait été assujetti, selon le cas :

a) lorsqu'à la fin de l'année l'employé réside dans une autre province visée au premier alinéa de l'article 74, à la loi de cette autre province qui crée un régime similaire à celui instauré par la présente loi;

b) dans les autres cas, à la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23).

Montant auquel le paragraphe 2° du premier alinéa fait référence.

Le montant auquel le paragraphe 2° du premier alinéa fait référence correspond au montant que l'employeur a payé pour l'année à l'égard de l'employé, en vertu soit de la loi de l'autre province visée au sous-paragraphe a de ce paragraphe 2°, soit de la Loi sur l'assurance-emploi, au titre d'une cotisation qui est attribuable à des prestations analogues à celles que prévoit la présente loi.

2005, c. 13, a. 43; 2006, c. 7, a. 3.

Répartition des paiements.

74.3. Le ministre détermine la partie des paiements de redressement qui est versée au gouvernement d'une autre province visée au premier alinéa de l'article 74 et celle qui est versée au gouvernement du Canada.

2005, c. 13, a. 43.

Montant pris en considération.

74.4. Un montant ne doit être pris en considération dans le calcul du total des paiements de redressement auquel l'article 74.1 ou 74.2 fait référence, selon le cas, que si le revenu de l'employé sur lequel il a été déduit ou à l'égard duquel il a été payé est assujéti à une cotisation en vertu soit d'un régime similaire à celui instauré par la présente loi, lorsque l'employé réside à la fin de l'année dans une autre province où un tel régime est en vigueur, soit au régime d'assurance-emploi établi en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), lorsqu'il ne réside pas dans une telle province à la fin de l'année.

2005, c. 13, a. 43.

«paiement de redressement».

74.5. Pour l'application des articles 74 à 74.4, l'expression «paiement de redressement» signifie un paiement fait par le gouvernement du Québec au gouvernement d'une autre province ou du Canada à l'égard de toute déduction d'un montant, à titre de cotisation au régime d'assurance parentale institué par la présente loi, qui est faite sur le salaire d'un employé qui ne réside pas au Québec à la fin de l'année ou de tout paiement d'un montant, à titre de cotisation à ce régime d'assurance parentale, qui est fait relativement au salaire d'un tel employé.

2005, c. 13, a. 43.

SECTION VI DISPOSITIONS DIVERSES

Remise au Conseil de gestion.

75. Le ministre remet mensuellement au Conseil de gestion les cotisations qu'il est tenu de percevoir en vertu du présent chapitre avec les intérêts et les pénalités s'y rapportant, déduction faite des remboursements et compte tenu des ajustements découlant d'ententes ainsi que des frais de perception déterminés par le gouvernement.

2001, c. 9, a. 75.

Imputation d'un montant.

76. Quelle qu'en soit l'imputation, le paiement, sur un impôt prévu à la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur une cotisation prévue à la présente loi ou sur une cotisation prévue à la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9), doit d'abord être imputé, sous réserve des articles 72 et 77 de la Loi sur le régime de rentes du Québec, à la cotisation prévue à la présente loi.

2001, c. 9, a. 76; 2005, c. 13, a. 44.

Renseignements et représentations.

76.1. Avant de rendre sa décision sur l'opposition d'un employeur à une cotisation en application du présent chapitre, le ministre doit, de la façon qu'il juge convenable, donner à l'employé concerné l'occasion de fournir des renseignements et de faire des représentations si cela est nécessaire en vue de sauvegarder ses intérêts.

Décision du ministre.

Le ministre doit, avec diligence, faire connaître sa décision, de la façon qu'il juge convenable, à l'employé concerné.

2005, c. 13, a. 44.

77. (Remplacé).

2001, c. 9, a. 77; 2005, c. 13, a. 44.

Règlements.

78. Le gouvernement peut faire des règlements pour :

1° obliger toute personne faisant partie d'une catégorie de personnes prescrite à produire les déclarations prescrites relativement à tout renseignement nécessaire à l'établissement d'une cotisation prévue par le présent chapitre et à transmettre, le cas échéant, copie d'une telle déclaration ou d'un extrait de celle-ci à toute personne prescrite;

2° déterminer les mesures qui sont requises pour l'application du présent chapitre.

Entrée en vigueur et effet.

Un règlement pris en vertu du présent chapitre entre en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec et, s'il en dispose ainsi, peut prendre effet à compter d'une date ultérieure ou antérieure à sa publication; dans ce dernier cas, toutefois, la date ne peut être antérieure à celle à compter de laquelle prend effet la disposition législative dont le règlement découle.

2001, c. 9, a. 78.

Loi fiscale.

79. Le présent chapitre constitue une loi fiscale au sens de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).

2001, c. 9, a. 79.

CHAPITRE V ADMINISTRATION

Administration du régime.

80. L'administration du régime d'assurance parentale est confiée au ministre.

2001, c. 9, a. 80; 2005, c. 13, a. 45.

Entente entre le Conseil et le ministre.

81. L'administration confiée au ministre fait l'objet d'une entente entre le Conseil de gestion et le ministre. Outre la rémunération, cette entente détermine entre autres les objectifs généraux de cette administration, notamment quant au niveau des services aux citoyens, aux modalités de gestion de la trésorerie et aux orientations budgétaires, ainsi que les modalités de reddition de comptes au Conseil de gestion.

2001, c. 9, a. 81; 2005, c. 13, a. 46.

Entente.

82. Le Conseil de gestion ou le ministre peut conclure une entente avec toute personne, association, société ou tout organisme ainsi qu'avec le gouvernement, l'un de ses ministères ou organismes.

Entente.

Chacun peut également, conformément à la loi, conclure une entente avec un gouvernement au Canada ou à l'étranger, l'un de ses ministères ou organismes, une organisation internationale ou un organisme de cette organisation.

2001, c. 9, a. 82; 2005, c. 13, a. 70.

Entente avec le gouvernement du Canada.

83. Une entente avec le gouvernement du Canada, d'une autre province ou d'un territoire peut notamment prévoir :

1° que toute prestation liée à la naissance ou l'adoption d'un enfant est payable à une personne soit en vertu de la présente loi, soit en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23) ou d'une loi d'une autre province ou d'un territoire, tenant compte notamment du lieu de résidence de cette personne au début de sa période de prestations;

2° que l'application de l'une ou l'autre de ces lois à l'égard d'un parent emporte application de la même loi à l'égard de l'autre parent, sans égard à son lieu de résidence au début de sa période de prestations et réserve faite des exceptions qui peuvent être prévues par l'entente;

3° que les demandes en ces cas sont traitées conformément aux termes de l'entente.

Ajustements financiers.

Cette entente contient en outre des dispositions permettant des ajustements financiers en raison des paiements faits.

Application.

Enfin, les dispositions nécessaires à l'application de l'entente conclue en vertu du présent article sont prévues par règlement du Conseil de gestion.

2001, c. 9, a. 83; 2005, c. 13, a. 47.

Renseignements personnels.

84. Sous réserve du deuxième alinéa, le ministre peut prendre entente avec un ministère ou un organisme du gouvernement du Québec ou, conformément à la loi, de celui du Canada, de

celui d'une autre province ou d'un territoire ou avec une personne, dont le nom apparaît dans la liste dressée par le gouvernement et publiée à la Gazette officielle du Québec, pour recueillir ou communiquer un renseignement personnel nécessaire à l'application de la présente loi et de ses règlements, notamment :

1° pour établir le droit d'une personne à une prestation en vertu de la présente loi et établir le montant des prestations à être versées;

2° pour identifier, y compris par un appariement de fichiers, une situation non déclarée par une personne qui est de nature à influencer sur la prestation qui lui est accordée ou qui lui a été accordée en vertu de la présente loi;

3° pour vérifier la solvabilité d'une personne qui doit rembourser un montant en vertu de la section IV du chapitre II ou identifier son lieu de résidence.

Ententes semblables.

Le ministre peut également prendre une telle entente, entre autres, avec le ministère des Ressources et du Développement des compétences du Canada, avec l'Agence du revenu du Canada ainsi qu'avec les ministères et organismes suivants du gouvernement du Québec : le ministère du Revenu, le Directeur de l'état civil, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Régie de l'assurance maladie du Québec et la Société de l'assurance automobile du Québec.

Communication de renseignements.

Le ministre peut, aux fins d'identifier des personnes visées par une entente mentionnée au présent article, communiquer leur nom, date de naissance, sexe, adresse, numéro d'assurance sociale, numéro de dossier, les nom et date de naissance de l'enfant ou les nom, date de naissance et numéro d'assurance sociale du conjoint du parent de l'enfant. Le ministre, l'organisme ou la personne qui reçoit ces renseignements doit les détruire lorsque les fins pour lesquelles ils ont été communiqués sont accomplies.

Protection des renseignements.

Ces renseignements sont échangés conformément à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1).

2001, c. 9, a. 84; 2005, c. 13, a. 48; 2006, c. 22, a. 177.

Délégation de pouvoirs.

85. Le Conseil de gestion peut déléguer tout pouvoir résultant de la présente loi à un membre de son conseil d'administration, à un membre de son personnel ou à un comité qu'il constitue, composé de personnes à qui il peut déléguer de tels pouvoirs.

Subdélégation.

Le Conseil de gestion peut également, dans cette délégation, autoriser la subdélégation des pouvoirs qui y sont énumérés. Le cas échéant, il désigne le membre de son conseil d'administration ou le membre de son personnel à qui cette subdélégation peut être faite.

Publication.

L'acte de délégation est publié à la Gazette officielle du Québec.

2001, c. 9, a. 85; 2005, c. 13, a. 49.

Évaluation actuarielle.

86. Le Conseil de gestion doit faire préparer à chaque année une évaluation actuarielle de l'application de la présente loi et de l'état du compte relatif au présent régime. Le rapport consécutif à cette évaluation doit contenir notamment, pour chacune des cinq années subséquentes, une estimation des revenus et des dépenses du régime ainsi qu'une étude de leur effet à long terme sur l'accumulation de la réserve.

Date de l'évaluation.

Une évaluation actuarielle préparée en vertu du premier alinéa fait état de la situation du régime au 31 décembre d'une année; le rapport consécutif à l'évaluation doit être disponible avant la fin de l'année suivante.

Actuaire.

Le rapport doit être préparé par un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires ayant le titre de «fellow» ou un statut que cette association reconnaît comme équivalent.

Dépôt.

Il est transmis au ministre, qui le dépose à l'Assemblée nationale.

2001, c. 9, a. 86.

Entente de sécurité sociale avec un État.

87. Lorsque la loi d'un État prévoit le paiement de prestations similaires à celles prévues par la présente loi, le ministre peut, conformément à la loi, conclure une entente de sécurité sociale avec le gouvernement de cet État ou l'un de ses ministères ou organismes.

Entente.

L'entente peut notamment prévoir :

1° des dispositions relatives à l'application, en tout ou en partie, de la présente loi ou de la loi de cet État;

2° des dispositions particulières relatives au droit à des prestations en vertu de la présente loi ainsi qu'aux conditions requises pour recevoir ces prestations;

3° les procédures de communication des renseignements nécessaires.

Application.

Pour donner effet à une telle entente, le gouvernement peut, par règlement, déterminer la manière selon laquelle la présente loi doit s'appliquer à tout cas visé par l'entente, y adapter les dispositions de la présente loi et prendre les dispositions nécessaires à l'application de l'entente.

2001, c. 9, a. 87.

Règlement du Conseil de gestion.

88. En outre des autres pouvoirs réglementaires prévus par la présente loi, le Conseil de gestion peut, par règlement :

1° déterminer les modalités et délais de présentation de toute demande au ministre et de toute demande faite pour le compte d'une personne décédée ou incapable de gérer ses affaires;

2° établir la définition de «semaine»;

3° prévoir les cas et modalités de réduction des prestations d'une personne afin de tenir compte des indemnités de remplacement du revenu ou autres prestations mentionnées à ce règlement qui lui sont payables en vertu d'une autre loi ainsi que de son revenu de travail au sens de l'article 43 pendant la période où elle bénéficie de prestations;

4° établir les modalités permettant de déterminer la date à laquelle une demande est faite;

5° prévoir des cas où le nombre de semaines de prestations parentales ou d'adoption peut être augmenté, ainsi que le taux des prestations pour ces semaines;

6° déterminer toute autre mesure nécessaire à l'application de la présente loi, à l'exception du chapitre IV.

Approbation du gouvernement.

Les règlements du Conseil de gestion sont soumis à l'approbation du gouvernement qui peut les approuver avec ou sans modification.

Règlement.

À défaut par le Conseil de gestion de prendre un règlement dans un délai que le gouvernement juge raisonnable, ce dernier peut prendre lui-même ce règlement. Un tel règlement est réputé être un règlement du Conseil de gestion.

2001, c. 9, a. 88; 2005, c. 13, a. 50.

CHAPITRE V.1

VÉRIFICATION ET ENQUÊTEVérification.

88.1. Une personne autorisée par le ministre à agir comme vérificateur peut, aux fins de l'application de la présente loi, exiger tout renseignement ou document, examiner ces documents et en tirer copie. Elle peut également exiger d'une personne un renseignement ou copie d'un document par télécopieur ou par un procédé électronique, lorsqu'une personne peut ainsi être jointe.

2005, c. 13, a. 51.

Immunité.

88.2. Le vérificateur ne peut être poursuivi en justice pour des actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

2005, c. 13, a. 51.

Enquête.

88.3. Le ministre ou toute personne qu'il désigne comme enquêteur peut faire enquête sur toute matière de sa compétence relative à l'administration du régime d'assurance parentale.

2005, c. 13, a. 51.

Pouvoirs.

88.4. Pour la conduite d'une enquête, le ministre et l'enquêteur sont investis des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf du pouvoir d'ordonner l'emprisonnement.

Transmission d'une citation à comparaître.

L'enquêteur peut transmettre une citation à comparaître par télécopieur ou par un procédé électronique lorsque la personne à laquelle elle est transmise peut ainsi être jointe.

2005, c. 13, a. 51.

Identification.

88.5. Sur demande, le vérificateur ou l'enquêteur s'identifie et produit le certificat signé par le ministre attestant sa qualité.

2005, c. 13, a. 51.

Interdiction.

88.6. Il est interdit d'entraver un vérificateur dans l'exercice de ses fonctions, de le tromper ou de tenter de le tromper par des déclarations fausses ou mensongères, en refusant de produire les documents exigés ou en omettant ou en refusant, sans raison valable, de répondre à toutes les questions qui peuvent être légalement posées.

2005, c. 13, a. 51.

CHAPITRE VI CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE

SECTION I INSTITUTION ET FONCTIONS

Institution.

89. Est institué le Conseil de gestion de l'assurance parentale.

Personne morale.

Le Conseil de gestion est une personne morale.

2001, c. 9, a. 89; 2005, c. 13, a. 52.

Biens.

90. Les biens en la possession du Conseil de gestion le 16 juin 2005 lui appartiennent, à l'exception de ceux qui sont transférés au Fonds d'assurance parentale.

Engagement.

Le Conseil de gestion n'engage que lui-même lorsqu'il agit en son nom.

2001, c. 9, a. 90; 2005, c. 13, a. 53.

Gestion du régime.

91. Le Conseil de gestion gère le régime d'assurance parentale.

Il a notamment pour fonctions :

1° d'assurer le financement du régime d'assurance parentale;

2° d'assurer le paiement des prestations de ce régime;

2.1° d'administrer, en qualité de fiduciaire, le Fonds d'assurance parentale;

3° de réaliser tout mandat que lui confie le gouvernement.

2001, c. 9, a. 91; 2005, c. 13, a. 54.

Recherches et études.

91.1. Le Conseil de gestion peut effectuer ou faire effectuer des recherches et des études dans tout domaine visé par la présente loi.

2005, c. 13, a. 55.

Avis et recommandations.

92. Le Conseil de gestion donne son avis sur toute question relevant de sa compétence que le ministre lui soumet et sur toute question relative à la présente loi. Il peut accompagner son avis de ses recommandations.

2001, c. 9, a. 92.

SECTION II ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Siège.

93. Le Conseil de gestion a son siège sur le territoire de la Ville de Québec. Un avis de la situation ou de tout déplacement du siège est publié à la Gazette officielle du Québec.

2001, c. 9, a. 93; 2005, c. 13, a. 56.

Conseil d'administration.

94. Les affaires du Conseil de gestion sont administrées par un conseil d'administration composé des membres suivants nommés par le gouvernement :

1° un président-directeur général;

2° trois membres choisis parmi les employeurs, après consultation des organismes représentatifs des employeurs;

3° deux membres choisis parmi les travailleurs, après consultation des associations syndicales représentatives des travailleurs;

3.1° un membre issu du milieu des travailleurs non syndiqués, après consultation des organismes représentatifs des travailleurs non syndiqués et des organismes représentatifs des femmes;

4° un membre représentant les travailleurs dont les revenus proviennent d'une entreprise;

5° (paragraphe abrogé).

Membres d'office.

Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou son représentant sont d'office membres du conseil d'administration.

2001, c. 9, a. 94; 2005, c. 13, a. 57.

Président.

95. Le gouvernement désigne parmi les membres le président du conseil d'administration. Celui-ci convoque les séances du conseil, les préside et voit à son bon fonctionnement. Il exerce en outre les autres fonctions qui lui sont assignées par le conseil d'administration.

Vice-président.

Les membres du conseil d'administration désignent parmi eux un vice-président. Il exerce les fonctions du président du conseil, en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci.

2001, c. 9, a. 95.

Président-directeur général.

96. Le président-directeur général est responsable de l'administration et de la direction du Conseil de gestion dans le cadre de ses règlements et de ses politiques. Il exerce ses fonctions à plein temps.

2001, c. 9, a. 96.

Durée du mandat.

97. Le mandat des membres du conseil d'administration est d'au plus trois ans, à l'exception du président-directeur général dont le mandat est d'au plus cinq ans.

Fin du mandat.

À l'expiration de leur mandat, les membres du conseil d'administration demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

2001, c. 9, a. 97.

Vacance.

98. Toute vacance parmi les membres du conseil d'administration est comblée suivant les règles de nomination prévues à l'article 94 et pour la durée non écoulée du mandat du membre à remplacer.

Vacance.

Constitue notamment une vacance, l'absence à un nombre de réunions du conseil d'administration déterminé par le règlement intérieur du Conseil de gestion, dans les cas et les circonstances qui y sont indiqués.

2001, c. 9, a. 98.

Traitement du p.-d.g.

99. Le gouvernement détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du président-directeur général.

Traitement des autres membres.

Les autres membres du conseil d'administration ne sont pas rémunérés, sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer le gouvernement. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement.

2001, c. 9, a. 99.

Quorum.

100. Le quorum du conseil d'administration est constitué de la majorité de ses membres, dont le président du conseil.

Voix prépondérante.

En cas de partage, le président du conseil d'administration a voix prépondérante.

2001, c. 9, a. 100.

Renonciation à l'avis de convocation.

101. Les membres du conseil d'administration peuvent renoncer à l'avis de convocation à une séance du conseil. Leur seule présence équivaut à une renonciation à l'avis de

convocation, à moins qu'ils ne soient là pour contester la régularité de la convocation.

2001, c. 9, a. 101.

Participation à distance.

102. Les membres du conseil d'administration peuvent, si tous y consentent, participer à une séance à l'aide de moyens leur permettant de communiquer oralement entre eux, notamment par téléphone. Les participants sont alors réputés avoir assisté à la séance.

2001, c. 9, a. 102.

Résolutions écrites.

103. Les résolutions écrites, signées par tous les membres habiles à voter, ont la même valeur que si elles avaient été adoptées lors d'une séance du conseil d'administration.

Conservation.

Un exemplaire de ces résolutions est conservé avec les procès-verbaux des délibérations ou ce qui en tient lieu.

2001, c. 9, a. 103.

Documents authentiques.

104. Les procès-verbaux des séances du conseil d'administration, approuvés par celui-ci et certifiés conformes par le président-directeur général ou par toute autre personne autorisée par le Conseil de gestion, sont authentiques. Il en est de même des documents ou copies émanant du Conseil de gestion ou faisant partie de ses archives lorsqu'ils sont signés ou certifiés conformes par l'une de ces personnes.

2001, c. 9, a. 104.

Signature requise.

105. Aucun document n'engage le Conseil de gestion ni ne peut lui être attribué s'il n'est signé par le président-directeur général ou, dans la mesure prévue par règlement intérieur du Conseil de gestion, par un membre du conseil d'administration ou un membre du personnel.

2001, c. 9, a. 105; 2005, c. 13, a. 58.

Transcription de données.

106. Une transcription écrite et intelligible d'une décision ou de toute autre donnée emmagasinée par le Conseil de gestion sur ordinateur ou sur tout autre support informatique constitue un document du Conseil; elle fait preuve de son contenu lorsqu'elle est certifiée par une personne visée à l'article 105.

2001, c. 9, a. 106.

Modes de signature.

107. Le règlement intérieur du Conseil de gestion peut permettre, dans les conditions et sur les documents qui y sont indiqués, qu'une signature soit apposée au moyen d'un appareil automatique, qu'elle soit électronique ou qu'un fac-similé d'une signature soit gravé, lithographié ou imprimé. Toutefois, le fac-similé n'a la même valeur que la signature elle-même que si le document est contresigné par une personne visée à l'article 105.

Valeur du fac-similé.

Le règlement peut cependant, pour les documents qu'il détermine, prévoir que le fac-similé a la même valeur que la signature elle-même, même si le document n'est pas contresigné.

2001, c. 9, a. 107.

Règlement intérieur.

108. Le règlement intérieur du Conseil de gestion est soumis à l'approbation du gouvernement.

2001, c. 9, a. 108.

Nomination des employés.

109. Les employés du Conseil de gestion sont nommés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

2001, c. 9, a. 109.

Immunité.

110. Un membre du conseil d'administration ou un employé du Conseil de gestion ne peut être poursuivi en justice en

raison d'un acte officiel accompli de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

2001, c. 9, a. 110.

SECTION II.1

PLAN STRATÉGIQUEPlan stratégique.

110.1. Le Conseil de gestion établit un plan stratégique couvrant une période de plus d'une année.

2005, c. 13, a. 59.

Contenu.

110.2. Le plan stratégique comporte :

1° une description de la mission du Conseil de gestion;

2° le contexte dans lequel le Conseil de gestion évolue et les principaux enjeux auxquels il fait face;

3° les orientations stratégiques, les objectifs et les axes d'intervention retenus;

4° les résultats visés au terme de la période couverte par le plan;

5° les indicateurs de performance utilisés pour mesurer l'atteinte des résultats.

2005, c. 13, a. 59.

Dépôt.

110.3. Le Conseil de gestion transmet son plan stratégique au ministre, qui le dépose à l'Assemblée nationale.

2005, c. 13, a. 59.

SECTION III DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Financement du régime.

111. Pour le financement du régime d'assurance parentale, le Conseil de gestion dispose notamment :

1° des sommes que le ministre du Revenu lui remet en application de l'article 75;

2° des sommes versées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur les crédits alloués à cette fin par le Parlement;

3° des sommes que le ministre des Finances avance au Conseil de gestion;

4° des sommes que le Conseil de gestion emprunte auprès du ministre des Finances et qui sont prises sur le Fonds de financement du ministère des Finances;

5° des autres sommes que le Conseil de gestion emprunte;

6° de toute autre somme reçue par le Conseil de gestion.

2001, c. 9, a. 111; 2005, c. 13, a. 60.

112. (Abrogé).

2001, c. 9, a. 112; 2005, c. 13, a. 61.

Autorisation du gouvernement.

113. Le Conseil de gestion ne peut, sans l'autorisation du gouvernement :

1° contracter un emprunt qui porte au-delà du montant déterminé par le gouvernement le total de ses emprunts en cours et non encore remboursés;

2° s'engager financièrement au-delà des limites ou contrairement aux modalités déterminées par le gouvernement;

3° accepter un don ou un legs auquel est attachée une charge ou une condition.

2001, c. 9, a. 113.

Pouvoirs du gouvernement.

114. Le gouvernement peut, aux conditions et selon les modalités qu'il détermine :

1° garantir le paiement en capital et intérêts de tout emprunt contracté par le Conseil de gestion ainsi que l'exécution de toute obligation de celui-ci;

2° autoriser le ministre des Finances à avancer au Conseil de gestion tout montant jugé nécessaire pour rencontrer ses obligations ou pour l'exercice de ses fonctions et pouvoirs.

Sommes requises.

Les sommes requises pour l'application du présent article sont prises sur le fonds consolidé du revenu.

2001, c. 9, a. 114.

Affectation des sommes.

115. Les sommes dont dispose le Conseil de gestion doivent servir exclusivement à l'application de la présente loi et au paiement des obligations du Conseil de gestion.

Surplus.

Le surplus, s'il en est, peut être affecté soit à la diminution des cotisations, soit à l'augmentation des prestations.

2001, c. 9, a. 115; 2005, c. 13, a. 62.

SECTION III.1

LE FONDS D'ASSURANCE PARENTALE^{Constitution.}

115.1. Est institué le Fonds d'assurance parentale à titre de patrimoine fiduciaire d'utilité sociale.

2005, c. 13, a. 63.

Transferts.

115.2. Le Conseil de gestion transfère au Fonds d'assurance parentale les sommes en sa possession le 16 juin 2005, y compris ses valeurs mobilières à la Caisse de dépôt et placement du Québec, à l'exception des sommes que le Conseil détient en dépôt à un titre autre que fiduciaire.

2005, c. 13, a. 63.

Dettes du Conseil.

115.3. Les dettes du Conseil de gestion au 16 juin 2005 sont à la charge du Fonds d'assurance parentale, à l'exception des sommes dues à un titre autre que fiduciaire.

2005, c. 13, a. 63.

Objet du Fonds.

115.4. Le Fonds d'assurance parentale est affecté :

1° au versement des prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu de la présente loi;

2° au paiement des obligations du Conseil de gestion dans l'exercice de ses fonctions fiduciaires.

2005, c. 13, a. 63.

Fiduciaire.

115.5. Le Conseil de gestion est fiduciaire du Fonds d'assurance parentale.

Présomption.

Il est réputé avoir accepté sa charge et les obligations qui s'y rattachent le 17 juin 2005.

Devoir du Conseil.

Il agit dans le meilleur intérêt des buts poursuivis par le Fonds.

2005, c. 13, a. 63.

Dispositions applicables.

115.6. Les articles 1260 à 1262, 1264 à 1266, 1270, 1274, 1278, 1280, 1293, 1299, 1306 à 1308, 1313 et 1316 sont les seules dispositions des Titres sixième et septième du Livre quatrième du Code civil qui s'appliquent au Fonds d'assurance parentale et au Conseil de gestion en sa qualité de fiduciaire, compte tenu des adaptations nécessaires.

2005, c. 13, a. 63.

Transferts.

115.7. Le Conseil de gestion transfère au Fonds d'assurance parentale, au fur et à mesure, toute somme qu'il perçoit pour le

financement du régime d'assurance parentale conformément à l'article 111.

Conciliation.

Le Conseil de gestion établit mensuellement la conciliation entre les sommes ainsi perçues et les sommes effectivement transférées.

2005, c. 13, a. 63.

Dépôt.

115.8. Les sommes transférées au Fonds d'assurance parentale par le Conseil de gestion sont déposées dans une banque régie par la Loi sur les banques (Lois du Canada, 1991, chapitre 46) ou une coopérative de services financiers régie par la Loi sur les coopératives de services financiers (chapitre C-67.3).

2005, c. 13, a. 63.

Caisse de dépôt et placement du Québec.

115.9. Les sommes du Fonds d'assurance parentale qui ne sont pas requises immédiatement sont déposées à la Caisse de dépôt et placement du Québec.

2005, c. 13, a. 63.

Dépenses administratives.

115.10. Les dépenses relatives à l'administration du Fonds d'assurance parentale sont à sa charge.

Dépenses.

Les dépenses effectuées par le Conseil de gestion pour l'application de la présente loi sont à la charge du Fonds, à l'exception de celles qui sont payées sur les sommes que le Conseil détient en dépôt à un titre autre que fiduciaire.

Conditions de travail.

Les sommes requises pour le paiement de la rémunération et des dépenses afférentes aux avantages sociaux ainsi qu'aux autres conditions de travail des membres du personnel du Conseil de gestion, dans la mesure où ceux-ci oeuvrent dans

le cadre de l'exercice par le Conseil de gestion de ses fonctions fiduciaires, sont également à la charge du Fonds.

2005, c. 13, a. 63.

Fiduciaire.

115.11. Lorsque le Conseil de gestion prélève une somme sur le Fonds d'assurance parentale, il agit en qualité de fiduciaire.

2005, c. 13, a. 63.

Prévisions budgétaires.

115.12. Le Conseil de gestion doit préparer pour le Fonds d'assurance parentale ses prévisions budgétaires pour l'exercice financier de l'année suivante au moins un mois avant la fin de l'exercice financier en cours ou à toute autre date fixée par le conseil d'administration.

Politique de placement.

Il doit également adopter une politique de placement à l'égard du Fonds.

2005, c. 13, a. 63.

Dispositions non applicables.

115.13. La Loi sur l'administration financière (chapitre A-6.001) ne s'applique pas au Conseil de gestion dans l'exercice de ses fonctions fiduciaires, à l'exception des articles 89 et 90.

2005, c. 13, a. 63.

Dispositions non applicables.

115.14. La Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01) ne s'applique pas au Conseil de gestion dans l'exercice de ses fonctions fiduciaires, à l'exception du chapitre III, de l'article 78 dans la mesure où il se rapporte aux ressources humaines et du chapitre VI.

2005, c. 13, a. 63; 2006, c. 29, a. 30.

Exercice financier.

115.15. L'exercice financier du Fonds d'assurance parentale se termine le 31 décembre de chaque année.

2005, c. 13, a. 63.

États financiers et rapport.

115.16. Le Conseil de gestion doit, au plus tard le 30 avril de chaque année, remettre au ministre les états financiers et un rapport annuel de gestion faisant état des activités du Fonds d'assurance parentale pour l'exercice financier précédent. Ce rapport doit contenir tous les renseignements prescrits par le ministre.

Dépôt.

Le ministre doit, dans les 30 jours suivant la réception des états financiers et du rapport, les déposer devant l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux.

2005, c. 13, a. 63.

Vérification.

115.17. Les livres et les comptes du Fonds d'assurance parentale sont vérifiés annuellement par le vérificateur général et, en outre, chaque fois que le décrète le gouvernement.

2005, c. 13, a. 63.

Président-directeur général.

115.18. Le président-directeur général du Conseil de gestion est imputable devant l'Assemblée nationale de la gestion du Fonds d'assurance parentale.

Commission parlementaire.

La commission parlementaire compétente de l'Assemblée nationale peut au moins une fois par année entendre le président-directeur général afin de discuter de sa gestion du Fonds.

Rôle.

La commission parlementaire peut notamment discuter des états financiers, du rapport annuel de gestion et de toute

matière administrative liée au Fonds qui peut avoir été signalée dans un rapport du vérificateur général ou du Protecteur du citoyen.

2005, c. 13, a. 63.

SECTION IV

REDDITION DE COMPTES Exercice financier.

116. L'exercice financier du Conseil de gestion se termine le 31 décembre de chaque année.

2001, c. 9, a. 116; 2005, c. 13, a. 65.

États financiers et rapport de gestion.

117. Le Conseil de gestion produit au ministre, au plus tard le 30 avril de chaque année, ses états financiers ainsi qu'un rapport de gestion présentant les résultats obtenus au regard des objectifs prévus par son plan stratégique.

Contenu.

Ce rapport fait en outre état :

1° des mandats qui lui sont confiés;

2° des programmes qu'il est chargé de gérer ou d'administrer;

3° de l'évolution de ses effectifs;

4° d'une déclaration du président-directeur général attestant la fiabilité des renseignements contenus au rapport et des contrôles afférents.

Renseignements.

Les états financiers doivent contenir les renseignements exigés par le ministre.

2001, c. 9, a. 117; 2005, c. 13, a. 66.

Dépôt devant l'Assemblée nationale.

118. Le ministre dépose le rapport de gestion et les états financiers du Conseil de gestion devant l'Assemblée nationale dans les quinze jours de leur réception ou, si elle ne siège pas, dans les quinze jours de la reprise de ses travaux.

2001, c. 9, a. 118; 2005, c. 13, a. 67.

Président-directeur général.

118.1. Le président-directeur général est, conformément à la loi, notamment au regard de l'autorité et des pouvoirs du ministre de qui il relève, imputable devant l'Assemblée nationale de sa gestion administrative.

Commission parlementaire.

La commission parlementaire compétente de l'Assemblée nationale entend au moins une fois par année le ministre, si celui-ci le juge opportun, et, selon le cas, le président-directeur général afin de discuter de leur gestion administrative.

Rôle.

La commission parlementaire peut notamment discuter des résultats obtenus par rapport aux aspects administratifs du plan stratégique et de toute autre matière de nature administrative relevant du Conseil de gestion et signalée dans un rapport du vérificateur général ou du Protecteur du citoyen.

2005, c. 13, a. 68.

Communication de renseignements.

119. Le Conseil de gestion doit en outre communiquer au ministre tout renseignement qu'il requiert sur ses activités.

2001, c. 9, a. 119.

Vérificateur général.

120. Les livres et les comptes du Conseil de gestion sont vérifiés chaque année et chaque fois que le décrète le gouvernement par le vérificateur général.

Rapport.

Le rapport du vérificateur doit accompagner le rapport d'activités et les états financiers du Conseil de gestion.

2001, c. 9, a. 120.

CHAPITRE VII DISPOSITIONS PÉNALES

Infraction et peine.

121. Commet une infraction et est passible d'une amende de 200 \$ à 2 000 \$ quiconque :

1° pour obtenir une prestation, fournit un renseignement sachant qu'il est faux ou trompeur ou dénature un fait important;

2° aide ou encourage une autre personne à obtenir ou recevoir une prestation sachant qu'elle n'y a pas droit;

3° inscrit un renseignement faux dans un des documents exigés par le ministre en vertu de la présente loi ou de ses règlements;

4° contrevient à l'article 38 ou 88.6;

5° (abrogé).

2001, c. 9, a. 121; 2005, c. 13, a. 69.

CHAPITRE VIII DISPOSITIONS MODIFICATIVES

122. (Abrogé).

2001, c. 9, a. 122; 2005, c. 13, a. 71.

123. (Modification intégrée au c. A-3.001, a. 62).

2001, c. 9, a. 123.

124. (Modification intégrée au c. A-3.001, a. 63).

2001, c. 9, a. 124.

125. (Modification intégrée au c. A-3.001, a. 67).

2001, c. 9, a. 125.

126. (Modification intégrée au c. A-25, a. 52).

2001, c. 9, a. 126.

127. (Modification intégrée au c. I-3, a. 1015).

2001, c. 9, a. 127.

128. (Modification intégrée au c. I-3, a. 1019.6).

2001, c. 9, a. 128.

129. (Modification intégrée au c. I-3, a. 1045).
2001, c. 9, a. 129.
130. (Modification intégrée au c. J-3, ann. I).
2001, c. 9, a. 130.
131. (Modification intégrée au c. M-31, a. 12.0.2).
2001, c. 9, a. 131.
132. (Modification intégrée au c. M-31, a. 24.0.1).
2001, c. 9, a. 132.
133. (Modification intégrée au c. M-31, a. 24.0.3).
2001, c. 9, a. 133.
134. (Abrogé).
2001, c. 9, a. 134; 2005, c. 13, a. 71.
135. (Modification intégrée au c. M-31, a. 61).
2001, c. 9, a. 135.
136. (Abrogé).
2001, c. 9, a. 136; 2002, c. 46, a. 37.
137. (Abrogé).
2001, c. 9, a. 137; 2002, c. 46, a. 37.
138. (Abrogé).
2001, c. 9, a. 138; 2002, c. 46, a. 37.
139. (Abrogé).
2001, c. 9, a. 139; 2005, c. 38, a. 404.
140. (Abrogé).
2001, c. 9, a. 140; 2005, c. 13, a. 71.
141. (Abrogé).
2001, c. 9, a. 141; 2005, c. 13, a. 71.

142. (Abrogé).

2001, c. 9, a. 142; 2005, c. 13, a. 71.

143. (Modification intégrée au c. S-32.001, a. 28).

2001, c. 9, a. 143.

144. (Abrogé).

2001, c. 9, a. 144; 2005, c. 13, a. 71.

145. (Abrogé).

2001, c. 9, a. 145; 2005, c. 13, a. 71.

CHAPITRE IX DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Période de prestations.

146. Aucune période de prestations ne peut être établie en vertu du présent régime à compter d'une date antérieure au 1er janvier 2006.

2001, c. 9, a. 146.

Naissance.

147. La naissance d'un enfant ne donne droit aux prestations que si elle survient à compter du 1er janvier 2006.

Adoption.

De même, l'adoption d'un enfant ne donne droit aux prestations que si l'enfant arrive auprès d'un des parents en vue de son adoption à compter du 1er janvier 2006.

Assurance-emploi.

En outre, aucune période de prestations ne peut être établie en vertu du présent régime à l'égard d'une naissance survenant à compter du 1er janvier 2006 si, relativement à cette naissance, une période de prestations de maternité a débuté avant cette date en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23).

2001, c. 9, a. 147; 2005, c. 13, a. 72.

Disposition non applicable.

148. L'article 42.1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), édicté par l'article 141 du chapitre 9 des lois de 2001, ne s'applique pas à la travailleuse qui est indemnisée en vertu de l'un des articles 40 à 42 de cette loi depuis une date antérieure au 1er janvier 2006 et ce, quelle que soit la date prévue pour l'accouchement.

2001, c. 9, a. 148.

Présomption d'entrée en vigueur.

149. La présente loi est réputée avoir été en vigueur pour l'année 2005 pour l'application des articles 1025, 1026 et 1038 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), par l'effet de l'article 49.

2001, c. 9, a. 149.

Règlement du Conseil de gestion.

150. Le Conseil de gestion peut, par règlement pris avant le 1er janvier 2008, édicter toute autre mesure transitoire nécessaire à l'application de la présente loi.

Application.

Ces règlements peuvent s'appliquer, s'ils en disposent ainsi, à compter de toute date non antérieure au 1er janvier 2006.

2001, c. 9, a. 150.

PRALMA.

151. Le Programme d'allocation de maternité du Québec (PRALMA), prend fin à compter du 1er janvier 2006.

2001, c. 9, a. 151.

Ministres responsables.

152. Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est chargé de l'application de la présente loi, à l'exception des dispositions du chapitre IV dont l'application relève du ministre du Revenu.

2001, c. 9, a. 152; 2005, c. 13, a. 73.

Rapport sur la mise en oeuvre.

153. Le ministre doit, au plus tard le 1er janvier 2011, faire au gouvernement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi.

Dépôt à l'Assemblée nationale.

Ce rapport est déposé par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine ce rapport.

2001, c. 9, a. 153.

154. (Omis).

2001, c. 9, a. 154.

ANNEXES ABROGATIVES

Conformément à l'article 9 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), le chapitre 9 des lois de 2001, tel qu'en vigueur le 1er mars 2005, à l'exception de l'article 154, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre A-29.011 des Lois refondues.

Conformément à l'article 9 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), les articles 1 à 11, 13 à 70, 72 à 81, 83 et 84, 86 à 88, le paragraphe 2° de l'article 91, le paragraphe 1° de l'article 111, l'article 121, les articles 123 à 133, l'article 135, l'article 143, les articles 146 à 151 et l'article 153 du chapitre 9 des lois de 2001, tels qu'en vigueur le 1er mars 2006, sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur de la mise à jour au 1er mars 2006 du chapitre A-29.011 des Lois refondues.

ANNEXE H - ARTICLES DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT) EN MATIÈRE DE DROITS PARENTAUX

ARTICLE 81.1

NAISSANCE OU ADOPTION

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

CONGÉ FRACTIONNÉ

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

AVIS À L'EMPLOYEUR

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 31; 2005, c. 13, a. 83; D. 984-2005.

.....

ARTICLE 81.2

CONGÉ DE PATERNITÉ

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 32; D. 984-2005.

.....

ARTICLE 81.2.1

CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

2008, c. 30, a. 3.

.....

ARTICLE 81.3

GROSSESSE

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

AVIS À L'EMPLOYEUR

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 21.

.....

ARTICLE 81.4

CONGÉ DE MATERNITÉ

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

RÉPARTITION DU CONGÉ

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 33.

.....

ARTICLE 81.4.1

ACCOUCHEMENT RETARDÉ

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

2002, c. 80, a. 34.

.....

ARTICLE 81.5

DÉBUT DE CONGÉ

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 35; 2005, c. 13, a. 84; D. 984-2005.

.....

ARTICLE 81.5.1

CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

PRÉSUMPTION

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

2002, c. 80, a. 36.

.....

ARTICLE 81.5.2

INTERRUPTION DE GROSSESSE

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

DURÉE MAXIMALE

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

2002, c. 80, a. 36.

.....

ARTICLE 81.5.3

AVIS À L'EMPLOYEUR

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

2002, c. 80, a. 36.

.....

ARTICLE 81.6

AVIS À L'EMPLOYEUR

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

RÉDUCTION DU DÉLAI D'AVIS

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 22.

.....

ARTICLE 81.7

(Abrogé).

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 37.

.....

ARTICLE 81.8
CERTIFICAT MÉDICAL

À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

REFUS

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

1990, c. 73, a. 34.

.....

ARTICLE 81.9
CERTIFICAT MÉDICAL

Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 38.

.....

ARTICLE 81.10
CONGÉ PARENTAL

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

1990, c. 73, a. 34; 1997, c. 10, a. 2; 1999, c. 52, a. 10; 2002, c. 80, a. 39; 2005, c. 13, a. 85; D. 984-2005.

.....

ARTICLE 81.11

DÉBUT DU CONGÉ

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

FIN DU CONGÉ PARENTAL

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

1990, c. 73, a. 34; 1997, c. 10, a. 3; 2002, c. 80, a. 40

.....

ARTICLE 81.12

AVIS À L'EMPLOYEUR

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 41.

.....

ARTICLE 81.13

AVIS DE RÉDUCTION DU CONGÉ

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

RETOUR AU TRAVAIL

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 42; 2008, c. 30, a. 4.

.....

ARTICLE 81.14

PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 43.

.....

ARTICLE 81.14.1

Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

2005, c. 13, a. 86 ; D. 984-2005 ; 2007, c. 36, 1. 12.

.....

ARTICLE 81.14.2

LORSQUE L'ENFANT EST HOSPITALISÉ AU COURS DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU PARENTAL, CELUI-CI PEUT ÊTRE SUSPENDU, APRÈS ENTENTE AVEC L'EMPLOYEUR, POUR PERMETTRE LE RETOUR AU TRAVAIL DU SALARIÉ PENDANT LA DURÉE DE CETTE HOSPITALISATION.

En outre, le salarié qui 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 ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

2005, c. 13, a. 86; D. 984-2005

.....

ARTICLE 81.15

ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIMES DE RETRAITE

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

AUTRES AVANTAGES

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 44.

.....

ARTICLE 81.15.1

RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

POSTE ABOLI

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

2002, c. 80, a. 44.

.....

ARTICLE 81.16

(Abrogé).

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 45.

.....

ARTICLE 81.17

DISPOSITIONS APPLICABLES

Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires.

1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 46.

.....

ARTICLE 81.17.1

LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Le salarié qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes peut s'absenter du travail, sans salaire, pour l'un des motifs suivants :

1. s'il justifie de 12 mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois ;

2. pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada visant à :
 - a) fournir de l'aide en cas de sinistre majeur, au sens de la Loi sur la sécurité civile (chapitre S-2.3) ;
 - b) prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la Loi sur la défense nationale (Lois révisées du Canada (1985), chapitre N-5) ;
 - c) intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement ;
3. pour prendre part à l'entraînement annuel pour la durée prévue par règlement ou, à défaut, pour une période d'au plus 15 jours ;
4. pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas, aux conditions et pour la durée prévus par règlement.

La désignation d'une situation d'urgence, en application du sous-paragraphe c du paragraphe 2° du premier alinéa, entre en vigueur à la date fixée par le gouvernement, laquelle peut être antérieure à celle de la désignation, et celle-ci est publiée à la Gazette officielle du Québec.

2008, c. 30, a. 5.

.....

ARTICLE 81.17.2

LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

L'article 81.17.1 ne s'applique pas si l'absence du salarié représente soit un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou de la population, soit un risque de destruction ou de détérioration grave de certains biens ou dans un cas de force majeure, ou encore si cette absence va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

2008, c. 30, a. 5.

.....

ARTICLE 81.17.3

LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Pour bénéficier du droit prévu à l'article 81.17.1, le salarié doit aviser l'employeur par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date du début de l'absence, du motif de celle-ci et de sa durée. Ce délai peut toutefois être moindre si le salarié a un motif sérieux de ne pas le respecter, auquel cas il doit aviser l'employeur dès qu'il est en mesure de le faire.

Le salarié peut retourner au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

2008, c. 30, a. 5.

.....

ARTICLE 81.17.4

LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Le salarié fournit à l'employeur, sur demande, tout document justifiant son absence.

2008, c. 30, a. 5.

.....

ARTICLE 81.17.5

LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Le salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1 pour une période supérieure à 12 semaines ne peut s'absenter à nouveau pour l'un de ces motifs avant l'expiration d'une période de 12 mois à compter de la date de son retour au travail.

2008, c. 30, a. 5.

.....

ARTICLE 81.17.6

LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent au salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1.

2008, c. 30, a. 5.

INDEX

| | |
|---|----|
| ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES | 10 |
| ABSENCES SANS TRAITEMENT | 43 |
| ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES | 24 |
| AFFECTATION | 18 |
| Affectation provisoire et congé spécial..... | 35 |
| Ancienneté | 1 |
| ANCIENNETÉ | 13 |
| Année financière | 1 |
| Avancement d'échelon | 22 |
| Avantages..... | 24 |
| Avertissement..... | 37 |
| BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 1 |
| CHAMP D'APPLICATION | 4 |
| Chef d'équipe..... | 4 |
| Classe d'emploi..... | 1 |
| CLASSIFICATION ET CLASSEMENT | 20 |
| COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES..... | 51 |
| CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 44 |
| Conjoint..... | 4 |
| Congédiement | 37 |
| CONGÉS SPÉCIAUX..... | 24 |
| Congés spéciaux | 28 |
| Consultation du dossier personnel | 36 |
| Convention collective..... | 1 |
| Crédits de maladie | 29 |
| Décès..... | 24 |
| DÉFINITIONS | 1 |
| Départ..... | 28 |

| | |
|--|----|
| Détermination de l'échelon | 21 |
| Détermination de la classe d'emploi à l'embauche..... | 20 |
| DISPOSITION DÉCLARATOIRE | 1 |
| DISPOSITIONS DIVERSES | 42 |
| Dispositions particulières..... | 33 |
| DROIT D’AFFICHAGE | 9 |
| DROITS DE LA DIRECTION | 6 |
| Employé..... | 2 |
| Employé à l’essai | 2 |
| Employé régulier | 2 |
| Employé régulier à temps partiel | 2 |
| Employé temporaire | 2 |
| Employeur | 2 |
| DROITS PARENTAUX | 31 |
| ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 53 |
| FORMATION ET PERFECTIONNEMENT | 52 |
| Conjoint..... | 4 |
| Grief..... | 39 |
| FRAIS DE DÉPLACEMENT | 52 |
| HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 8 |
| HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 19 |
| JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS..... | 24 |
| MALADIE PROFESSIONNELLE..... | 28 |
| MESURES DISCIPLINAIRES | 36 |
| Mesures administratives..... | 36 |
| Mesures disciplinaires..... | 37 |
| MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL | 16 |
| Nouvelles échelles de traitement..... | 23 |
| PERFECTIONNEMENT | 52 |
| Période d’essai | 3 |

| | |
|---|----|
| Préavis de départ..... | 32 |
| PROCÉDURE D'ARBITRAGE..... | 41 |
| PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES | 39 |
| RECONNAISSANCE DU SYNDICAT | 5 |
| RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE | 8 |
| RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE..... | 29 |
| RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE..... | 30 |
| REPRÉSENTATION SYNDICALE | 12 |
| RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE | 7 |
| Retour au travail | 33 |
| RÉUNIONS SYNDICALES..... | 10 |
| SALAIRES ET RÉMUNÉRATION | 42 |
| Salle de repos | 42 |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 31 |
| SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL | 18 |
| Service | 3 |
| SOUS-CONTRAT | 42 |
| Supérieur immédiat | 3 |
| Syndicat..... | 3 |
| TRANSMISSION DE DOCUMENTS | 9 |
| UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL | 14 |
| VACANCES | 26 |
| VERSEMENT DE LA PAIE | 23 |