



CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

**CENTRE D'ÉLABORATION DES MOYENS D'ENSEIGNEMENT
DU QUÉBEC (CEMEQ)**

ET

SYNDICAT DU PERSONNEL DU CEMEQ (CSQ)



Pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS ET BUT DE LA CONVENTION	1
1-1.00 Définitions	1
1-2.00 But de la convention	4
CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	5
2-1.00 Champ d'application	5
2-2.00 Reconnaissance	7
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	8
3-1.00 Communication, affichage et distribution des avis syndicaux.....	8
3-2.00 Utilisation des locaux de l'Employeur pour fins syndicales.....	8
3-3.00 Documentation à fournir au Syndicat.....	8
3-4.00 Régime syndical	9
3-5.00 Libérations pour activités syndicales	10
3-6.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	12
CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION	14
4-1.00 Comité des relations de travail.....	14
CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI	15
5-1.00 Engagement et démission	15
5-2.00 Affichage de postes	16
5-3.00 Ancienneté.....	17
5-4.00 Probation.....	18
5-5.00 Procédure de mise à pied et de rappel.....	19
5-6.00 Travail à forfait	21
5-7.00 Mesures disciplinaires.....	22
CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX	24
6-1.00 Semaine et heures de travail	24
6-2.00 Jours chômés et payés.....	25
6-3.00 Vacances annuelles.....	25
6-4.00 Régimes d'assurances.....	28
6-5.00 Accident du travail et maladie professionnelle.....	31
6-6.00 Congés spéciaux	32
6-7.00 Droits parentaux.....	34
6-8.00 Congé sans traitement.....	53
6-9.00 Congé sabbatique à traitement différé.....	55
6-10.00 Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (RÉER).....	55
6-11.00 Changements technologiques et administratifs	56
6-12.00 Formation et perfectionnement.....	57
6-13.00 Responsabilité civile	58

CHAPITRE 7-0.00	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	59
7-1.00	Santé et sécurité au travail	59
7-2.00	Harcèlement psychologique, moral, sexuel et violence au travail	59
7-3.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	60
CHAPITRE 8-0.00	RÉMUNÉRATION	61
8-1.00	Règles de classement	61
8-2.00	Détermination de l'échelon	64
8-3.00	Traitement.....	67
8-4.00	Frais de voyage et de déplacement.....	68
8-5.00	Temps supplémentaire	68
8-6.00	Versement de la paie	69
8-7.00	Argent à récupérer	70
CHAPITRE 9-0.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	71
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	71
9-2.00	Arbitrage	72
CHAPITRE 10-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	74
10-1.00	Dispositions interprétatives	74
10-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention	74
10-3.00	Amendements à la convention	74
10-4.00	Modifications des conditions de travail	74
10-5.00	Impression et distribution de la convention.....	74
ANNEXE A	Certificat d'accréditation.....	76
ANNEXE B	Liste d'ancienneté	77
ANNEXE C	Classement, échelon de traitement, date d'avancement d'échelon et statut des personnes salariées à l'emploi.....	78
ANNEXE D	Taux et échelles de traitement horaires.....	79
LETTRE D'ENTENTE	– Congé sabbatique à traitement différé	81
LETTRE D'ENTENTE	– Retraite progressive	83
LETTRE D'ENTENTE	– Télétravail	85

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS ET BUT DE LA CONVENTION

1-1.00 Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement donnés.

1-1.01 Ancienneté

L'ancienneté définie à l'article 5-3.00.

1-1.02 Année

La période commençant le 1^{er} juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

1-1.03 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec ou tout autre organisme lui succédant.

1-1.04 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement prévues à la clause 8-3.02 et celles qui pourront être créées, conformément à la clause 8-1.20.

1-1.05 Classification

Intégration d'une personne salariée à une classe d'emplois et à un taux ou à une échelle de traitements.

1-1.06 Classement

Attribution à une personne salariée d'un échelon dans l'échelle de traitements qui lui est applicable, le tout conformément à la convention.

1-1.07 Conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

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

1-1.08 Convention

La présente convention collective.

1-1.09 Employeur

Le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ).

1-1.10 Fédération

La Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur, affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (FPSES-CSQ).

1-1.11 Grief

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

1-1.12 Liste de rappel

La liste des personnes bénéficiant d'une priorité d'engagement.

1-1.13 Mutation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-1.14 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

1-1.15 Période de probation

La période d'emploi prévue à l'article 5-4.00 à laquelle est soumise une personne nouvellement engagée autre qu'une personne salariée remplaçante ou une personne salariée temporaire non visée par la clause 5-4.05.

1-1.16 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches prévues dans l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues à la convention.

- 1-1.17 Poste régulier
Un poste à durée indéfinie dont la titulaire est soit une personne salariée régulière, soit une personne salariée en période de probation, mais auquel on peut affecter une personne salariée remplaçante en l'absence de la titulaire.
- 1-1.18 Promotion
Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.
- 1-1.19 Représentante syndicale
La personne salariée désignée par le Syndicat pour le représenter ou représenter une personne salariée ou un groupe de personnes salariées auprès de l'Employeur.
- 1-1.20 Rétrogradation
Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.
- 1-1.21 Personne salariée
Une personne travaillant pour l'Employeur et couverte par l'accréditation détenue par le Syndicat.
- 1-1.22 Personne salariée à temps complet
La personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à la clause 6-1.01.
- 1-1.23 Personne salariée à temps partiel
La personne salariée qui travaille un nombre d'heures moindre que celui prévu à la clause 6-1.01.
- 1-1.24 Personne salariée en période de probation
La personne salariée nouvellement engagée qui n'a pas complété la période de probation.

1-1.25 Personne salariée régulière

La personne salariée qui a complété la période de probation prévue à l'article 5-4.00.

1-1.26 Personne salariée remplaçante

La personne salariée qui est engagée comme telle, pour remplacer une personne salariée absente pour la durée de cette absence.

1-1.27 Personne salariée temporaire

La personne salariée qui est engagée comme telle, pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas six (6) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

1-1.28 Syndicat

Le Syndicat du personnel du CEMEQ (CSQ).

1-1.29 Traitement

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions du chapitre 8-0.00.

1-2.00 But de la convention

1-2.01 La convention a pour but :

- 1) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées;
- 2) de déterminer les conditions de travail des personnes salariées;
- 3) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail (RLRQ chapitre C-27), couvertes par l'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

A) POUR LA PERSONNE SALARIÉE EN PÉRIODE DE PROBATION

La personne salariée en période de probation est couverte par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, l'Employeur donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) POUR LA PERSONNE SALARIÉE REMPLAÇANTE OU LA PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

a) La personne salariée remplaçante ou la personne salariée temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux chapitres ou articles suivants :

Chapitre 1-0.00	Définitions et but de la convention
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales
Chapitre 4-0.00	Participation
Article 5-1.00	Engagement et démission
Article 5-2.00	Affichage de postes
Article 5-4.00	Probation
Article 6-1.00	Semaine et heures de travail
Article 6-2.00	Jours chômés et payés ¹
Article 6-5.00	Accident du travail et maladie professionnelle
Article 6-11.00	Changements technologiques et administratifs
Article 6-12.00	Formation et perfectionnement
Article 6-13.00	Responsabilité civile
Chapitre 7-0.00	Qualité de vie au travail
Chapitre 8-0.00	Rémunération
Chapitre 9-0.00	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage
Chapitre 10-0.00	Dispositions générales

La personne salariée remplaçante ou la personne salariée temporaire a également droit à quatre pour cent (4 %) du traitement gagné aux fins de vacances payées.

¹ À la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son engagement, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé.

De plus, après trois mois de service continu, elle a droit à deux (2) jours d'absence rémunérés pour maladie ou pour remplir une obligation prévue à la clause 6-7.45 alinéa 3.

- b) La personne salariée remplaçante ou la personne salariée temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son engagement ou dans le cadre de plusieurs engagements immédiatement continus² bénéficie, en plus, des articles suivants :

Article 6-3.00	Vacances annuelles
Article 6-4.00	Régimes d'assurances
Article 6-6.00	Congés spéciaux
Article 6-7.00	Droits parentaux suivant les conditions et modalités suivantes :

- 1) Pour être admissible à l'indemnité complémentaire versée par l'Employeur lors du congé de maternité, la personne salariée doit avoir travaillé chez l'Employeur au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;
- 2) la personne salariée bénéficie de droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;
- 3) pour ces personnes salariées, le congé spécial prévu à la clause 6-7.21 est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la personne salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 6-7.22;

²

Les samedis, les dimanches, les jours chômés et la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 6-3.03 ne constituent pas une interruption de travail.

- 4) aux fins d'application du paragraphe c) de la clause 6-7.15, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

- c) La personne salariée remplaçante ou la personne salariée temporaire dont la période d'engagement excède la période définie à la clause 1-1.27 ou, le cas échéant, excède la période convenue avec le Syndicat dans le cadre de cette clause, obtient le statut de personne salariée régulière.

C) POUR LA PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE À TEMPS PARTIEL

La convention collective s'applique à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, les droits et avantages que lui accorde la convention sont calculés au prorata des heures régulières rémunérées lorsque la convention le stipule.

2-2.00 Reconnaissance

- 2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation décrite à l'annexe A aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention.
- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer ses affaires dans le respect des dispositions de la convention.
- 2-2.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et une personne salariée ne peut être conclue sans l'accord du Syndicat.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 Communication, affichage et distribution des avis syndicaux

- 3-1.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, dans chacun de ses établissements, un tableau d'affichage placé en évidence.
- 3-1.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale ou professionnelle émanant du Syndicat.
- 3-1.03 Le Syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des personnes salariées sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces personnes salariées dispense ses services.
- 3-1.04 Le Syndicat peut utiliser, sans frais, les systèmes de communication externe de l'Employeur. Si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires à l'Employeur, le Syndicat les assume.
- 3-1.05 Le Syndicat peut utiliser sans frais, de façon raisonnable, le système de reprographie de l'Employeur.
- 3-1.06 Les sommes dues en vertu de la clause 3-1.04 sont payables dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-2.00 Utilisation des locaux de l'Employeur pour fins syndicales

- 3-2.01 L'Employeur met à la disposition des personnes salariées, dans son établissement principal, une salle de repos adéquate.
- 3-2.02 Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit gratuitement, et au moment prévu, le local désigné par le Syndicat pour la tenue d'une réunion si celui-ci est disponible.
- 3-2.03 Le Syndicat peut utiliser sans frais les équipements techniques de l'Employeur si ceux-ci sont disponibles.

3-3.00 Documentation à fournir au Syndicat

- 3-3.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur transmet la documentation prévue au présent article.

3-3.02 Au plus tard le 31 octobre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète par ordre alphabétique, des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune : le nom et le prénom, le statut (régulière, en période de probation, temporaire, remplaçante), le nom du service, le lieu de travail, le poste occupé, la classification, le classement, le traitement, la date de naissance, l'adresse de résidence et le numéro de téléphone, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

3-3.03 L'Employeur fournit, au fur et à mesure, au Syndicat les renseignements suivants :

- a) le nom de la nouvelle personne salariée, la date d'engagement et les renseignements prévus à la clause 3-3.02;
- b) le nom de la personne salariée qui a quitté l'emploi et la date du départ;
- c) le nom de la personne salariée qui a changé de poste, le titre du nouveau poste, la date du changement et le traitement;
- d) le nom de la personne salariée qui obtient un congé parental ou un congé sans traitement de plus d'un (1) mois et la durée prévue du congé;
- e) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

3-3.04 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, dès qu'ils sont disponibles, ses prévisions budgétaires et ses états financiers.

3-4.00 Régime syndical

3-4.01 Toute personne salariée à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention doit, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la convention.

3-4.02 Toute personne salariée à l'emploi de l'Employeur qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention doit signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, elle doit, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la convention.

3-4.03 Après la date d'entrée en vigueur de la convention, toute candidate doit, au moment de son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, elle doit, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la convention.

3-4.04 Le fait pour la personne salariée d'être refusée ou expulsée du Syndicat n'affecte pas le lien d'emploi.

3-5.00 Libérations pour activités syndicales

Section 1 Congé sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat à l'Employeur

- 3-5.01
1. La déléguée officielle du Syndicat peut s'absenter sans perte de traitement pour participer au Congrès de la Centrale.
 2. La déléguée officielle du Syndicat peut s'absenter sans perte de traitement pour participer aux instances de la Fédération et de la Centrale; le nombre de jours d'absence autorisée est de cinq (5) par année.
 3. La représentante syndicale peut s'absenter sans perte de traitement pour accompagner une personne salariée lors d'une rencontre avec l'Employeur.
 4. La représentante syndicale peut interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement, pour s'occuper de toute activité d'ordre syndical ou professionnel après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur; celle-ci ne peut être refusée sans motif valable.
 5. a) La personne salariée impliquée comme requérante et la personne salariée désignée par le Syndicat peuvent s'absenter sans perte de traitement, pour participer à la rencontre prévue à la clause 9-1.05.
b) Lorsqu'une séance d'audition d'un médiatrice-conciliatrice ou d'un arbitre nommé en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail de la personne salariée, la personne salariée impliquée comme témoin à la séance d'audition peut s'absenter sans perte de traitement pour la période de temps jugée nécessaire par le médiatrice-conciliatrice ou l'arbitre. La personne salariée impliquée comme requérante et la personne salariée dont la présence est nécessaire pour agir comme conseillère lors des séances d'audition d'un médiatrice-conciliatrice ou d'un arbitre peuvent s'absenter sans perte de traitement.
c) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail (RLRQ chapitre C-27) siégeant en matière de relations de travail se tient pendant la journée de travail d'une personne salariée, la personne salariée impliquée comme témoin à la séance d'audition peut s'absenter sans perte de traitement, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal. La personne salariée impliquée comme requérante et la personne salariée dont la présence est nécessaire pour agir comme conseillère lors des séances d'audition du tribunal peuvent s'absenter sans perte de traitement.

d) Si, dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) précédents il s'agit d'un grief collectif, une seule personne salariée impliquée comme requérante peut s'absenter.

6. Les personnes salariées membres du comité des relations de travail peuvent s'absenter, sans perte de traitement, pour participer à la préparation et aux réunions du comité.

7. Les personnes salariées membres du comité de négociation peuvent s'absenter, sans perte de traitement, pour participer aux rencontres de négociation, de conciliation, de médiation ou aux séances d'arbitrage de différend.

3-5.02 Toute absence obtenue selon la clause 3-5.01 n'amène pas de remboursement de la part du Syndicat.

Section II Congé sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur

A) Libérations à temps complet

3-5.03 Dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère à temps complet, pour la période de temps requise, la personne salariée désignée par le Syndicat.

3-5.04 1. L'Employeur verse, à la personne salariée libérée conformément à la clause 3-5.03, l'équivalent du traitement qu'elle recevrait si elle était réellement en fonction et tout supplément que le Syndicat demande de lui verser.

2. Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le traitement, le supplément s'il y a lieu, et le coût des avantages sociaux payés par l'Employeur.

3. L'Employeur doit être avisé par écrit trente (30) jours à l'avance si la personne salariée libérée pour activités syndicales veut réintégrer ses fonctions. La personne salariée reprend alors le poste qu'elle détiendrait si elle n'avait pas été libérée.

B) Libérations occasionnelles

3-5.05 Une personne salariée, avec l'assentiment écrit du Syndicat, peut s'absenter pour remplir toute mission d'ordre syndical ou professionnel. À moins de circonstances incontrôlables, l'Employeur doit être avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Le nombre de jours d'absence autorisée est de quinze (15) par année.

3-5.06 L'Employeur verse, à la personne salariée libérée conformément à la clause 3-5.05, l'équivalent du traitement qu'elle recevrait si elle était réellement en fonction et le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le traitement payé par l'Employeur.

Section III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-5.07 Dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, la personne salariée désignée par le Syndicat obtient, pour la période de temps requis, un congé sans traitement à temps complet.

3-5.08 L'Employeur doit être avisé par écrit trente (30) jours à l'avance si la personne salariée ainsi libérée pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur. La personne salariée reprend alors le poste qu'elle détiendrait si elle n'avait pas été libérée.

Section IV Droits et avantages

3-5.09 La personne salariée libérée en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages, à l'exclusion du traitement pour la personne salariée libérée en vertu de la clause 3-5.07, dont elle jouirait en vertu de la convention si elle était réellement en fonction.

3-6.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

3-6.01 L'Employeur déduit de chacune des paies de la personne salariée une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par le Syndicat. Dans le cas d'une personne salariée engagée après la date de la signature de la convention, l'Employeur déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet.

3-6.03 L'Employeur déduit de la paie ou des paies de la personne salariée une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le Syndicat, à la condition d'avoir reçu un avis préalable d'au moins trente (30) jours.

3-6.04 L'Employeur fait remise au Syndicat, ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisantes et du montant de la cotisation de chacune.

- 3-6.05 L'Employeur indique sur les feuillets T-4 et Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours de l'année civile correspondante.
- 3-6.06 Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser l'Employeur de toute réclamation qui pourrait être faite par une personne salariée au sujet des sommes retenues sur sa paie, en vertu des dispositions du présent article.

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION

4-1.00 Comité des relations de travail

4-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire appelé « Comité des relations de travail ».

4-1.02 Ce comité est composé de deux (2) représentantes de l'Employeur et de deux (2) personnes salariées représentant le Syndicat.

4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure.

4-1.04 Les représentantes des parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer la date et l'ordre du jour de la rencontre.

4-1.05 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres ont lieu pendant les heures de travail des personnes salariées.

4-1.06 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées, tout sujet qui lui est référé explicitement en vertu des dispositions de la convention ainsi que toute autre question susceptible d'accroître la participation des personnes salariées.

4-1.07 L'Employeur doit rencontrer le Syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

- a) l'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique de l'Employeur;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a);
- c) la réduction du personnel;
- d) le développement et l'implantation de changements technologiques;
- e) une réorganisation administrative.

4-1.08 Au moins deux fois par année, l'Employeur convoque les personnes salariées à une réunion d'information concernant les politiques et les grandes orientations de l'Employeur.

La documentation pertinente doit être transmise aux représentantes du Syndicat au comité des relations de travail au moins cinq (5) jours avant la réunion d'information.

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI

5-1.00 Engagement et démission

5-1.01 L'engagement d'une personne salariée est fait par l'Employeur conformément à la convention.

5-1.02 L'engagement d'une personne salariée régulière, temporaire ou remplaçante est fait par lettre d'engagement. Une copie de la lettre d'engagement est remise à la représentante syndicale.

5-1.03 La lettre d'engagement doit indiquer le nom et le prénom de la personne salariée, son statut (régulière, temporaire ou remplaçante, à temps complet ou à temps partiel), son adresse de résidence, son numéro de téléphone et, dans le cas d'une personne salariée temporaire ou remplaçante, la date ou le moment de la fin de son engagement.

De plus, dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, la lettre d'engagement doit préciser son nombre d'heures de travail par semaine.

5-1.04 L'engagement d'une personne salariée régulière est à durée indéterminée.

5-1.05 L'engagement d'une personne salariée temporaire se termine à la date qui est indiquée à sa lettre d'engagement.

5-1.06 L'engagement d'une personne salariée remplaçante se termine lors de l'application de la clause 5-5.06 ou lors du retour de la personne salariée en congé.

L'Employeur indique à la personne salariée remplaçante la date probable de retour de la personne salariée remplacée.

5-1.07 L'Employeur remet une copie conforme de la convention à toute nouvelle personne salariée au moment de son engagement et l'informe de son obligation de signer le formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.

5-1.08 Lors d'une démission, la personne salariée doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur.

5-1.09 L'Employeur remet à la personne salariée, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.

L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.

5-2.00 Affichage de postes

5-2.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, l'Employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, il la communique au Syndicat dans les quinze (15) jours.

5-2.02 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une personne salariée, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat et, dans ce cas, les clauses 8-1.04, 8-1.05 et 8-1.06 s'appliquent.

À défaut d'entente, la personne salariée a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 8-1.08. Cependant, en cas d'arbitrage, l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 8-1.04, 8-1.15 et 8-1.16.

5-2.03 Lorsque l'Employeur doit combler un poste nouvellement créé ou un poste définitivement vacant, il procède par un affichage de dix (10) jours réservé aux personnes salariées en poste ou inscrites sur la liste de rappel. Les parties peuvent convenir, par entente, de diminuer ce délai.

Il choisit alors la personne candidate ayant le plus d'ancienneté qui possède les qualifications requises et qui répond aux autres exigences déterminées par l'Employeur pour la classe d'emplois.

5-2.04 Lorsque l'Employeur doit combler un poste temporairement vacant et pendant la période d'affichage prévue à la clause 5-2.03, il offre le poste aux personnes salariées en poste et à celles inscrites sur la liste de rappel.

Il choisit alors la personne candidate ayant le plus d'ancienneté qui possède les qualifications requises et qui répond aux autres exigences déterminées par l'Employeur pour la classe d'emplois.

Pendant la période où la personne salariée inscrite sur la liste de rappel occupe le poste, son nom demeure inscrit sur la liste de rappel.

5-2.05 Aux fins d'application des clauses 5-2.03 et 5-2.04, les autres exigences déterminées par l'Employeur doivent être directement pertinentes et immédiatement indispensables à l'occupation du poste à combler.

5-2.06 Dans la mesure où l'Employeur ne peut combler le poste conformément aux clauses 5-2.03 et 5-2.04, il procède à l'extérieur.

5-2.07 L'avis affiché doit l'être sur le tableau d'affichage et une copie doit être transmise à la représentante syndicale. L'avis doit indiquer le titre de la classe d'emplois, la description sommaire du poste, les qualifications

requis de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service, le nom de la personne supérieure immédiate, le lieu de travail, la date du début de l'affichage, la date limite des mises en candidature et la date du début de l'emploi.

5-2.08 La personne qui désire poser sa candidature à un poste affiché doit le faire par écrit dans les délais prescrits et transmettre son offre de service à l'Employeur.

5-2.09 La personne salariée régulière qui obtient un poste de personne salariée temporaire ou de personne salariée remplaçante conserve son statut de personne salariée régulière et retourne à son poste régulier à la fin du travail déterminé ou du remplacement.

5-2.10 La personne salariée régulière à temps complet qui obtient un poste régulier de personne salariée à temps partiel conserve son statut de personne salariée régulière et la reconnaissance de sa probation le cas échéant.

5-2.11 En tout temps, pendant la période d'adaptation de trente (30) jours qui suit une promotion, si l'Employeur détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, il en avise le Syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans le même délai.

L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion et la personne salariée concernée n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation.

5-2.12 L'Employeur s'engage à créer le plus possible des postes à temps complet et à créer des postes à temps partiel seulement lorsqu'il est dans l'impossibilité d'en créer à temps complet.

5-3.00 Ancienneté

5-3.01 L'ancienneté signifie la période d'emploi chez l'Employeur à titre de personne salariée régulière à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, le temps fait à titre de personne salariée temporaire ou de personne salariée remplaçante par une personne salariée qui devient par la suite une personne salariée régulière se calcule.

5-3.02 La personne salariée régulière accumule de l'ancienneté pendant l'inscription de son nom sur la liste de rappel.

- 5-3.03 L'ancienneté s'établit en termes d'années, de mois et de jours.
- 5-3.04 L'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes :
- a) la démission de la personne salariée;
 - b) le congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - c) l'expiration de la période d'inscription sur la liste de rappel.
- 5-3.05 Avant le 1^{er} juin de chaque année, l'Employeur affiche sur les lieux de travail la liste d'ancienneté. Celle-ci fait état de l'ancienneté qui sera acquise au 1^{er} juillet de chaque année.
- 5-3.06 La personne salariée dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage pour contester la liste d'ancienneté selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. La contestation ne peut viser que la période non couverte par l'affichage précédent. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle sauf pour les cas soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 5-4.00 Probation**
- 5-4.01 À moins que la personne salariée n'ait accumulé des jours de probation conformément à la clause 5-4.05, la personne salariée engagée sur un poste régulier est en probation pour une période de soixante (60) jours ouvrables.
- 5-4.02 Pendant la période de probation prévue à la clause 5-4.01, ou de ce qu'il en reste, l'Employeur, après consultation du Syndicat, est tenu de remettre par écrit à la personne salariée en probation, à mi-chemin ainsi qu'à la fin de la période ou de ce qu'il en reste, un rapport d'évaluation contenant, s'il y a lieu, les améliorations à apporter à son travail.
- 5-4.03 La personne salariée peut contester son évaluation en demandant une rencontre avec l'Employeur. Lors de cette rencontre, elle est accompagnée de la représentante syndicale.
- 5-4.04 Si l'Employeur met fin à l'emploi de la personne salariée pendant la période de probation, ou de ce qu'il en reste, il lui verse deux (2) semaines de traitement ou lui donne un préavis de dix (10) jours ouvrables. La personne salariée en période de probation ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

5-4.05 La personne salariée engagée à titre de personne salariée remplaçante ou de personne salariée temporaire pour une durée prévisible de quatre (4) mois ou plus ou dont le remplacement ou le travail déterminé est effectivement de quatre (4) mois ou plus se voit appliquer les dispositions des clauses 5-4.01 à 5-4.03; cependant, elle ne peut devenir une personne salariée régulière qu'au moment de son engagement sur un poste régulier. Les jours ainsi faits sont alors déduits des jours prévus à la clause 5-4.01.

5-4.06 Le défaut par l'Employeur d'évaluer une personne salariée à l'intérieur des délais prévus confère automatiquement le statut de personne salariée régulière.

5-5.00 Procédure de mise à pied et de rappel

5-5.01 Sous réserve de la clause 5-2.01, l'Employeur ne peut effectuer d'abolition de poste que le 1^{er} juillet d'une année.

Toutefois, l'Employeur peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année pour satisfaire à des impératifs administratifs revêtant un caractère d'urgence.

5-5.02 Lorsque, dans le cadre de la clause 5-5.01, l'Employeur a l'intention de procéder à une abolition de poste, il avise le Syndicat :

- a) de l'identification du poste jugé en surplus;
- b) du nom et du statut de la titulaire du poste jugé en surplus;
- c) de la date prévue de l'abolition de ce poste.

5-5.03 L'Employeur consulte le Syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au plus tard le 31 mai, dans le cas du premier paragraphe de la clause 5-5.01, et au moins trente-cinq (35) jours avant cette date, dans le cas du deuxième (2^e) paragraphe.

5-5.04 L'Employeur ne peut effectuer une abolition de poste que s'il y a une baisse significative de ses opérations ou s'il abandonne une partie importante ou la totalité de celles-ci.

5-5.05 Lorsque l'Employeur effectue une abolition de poste, il procède de la façon suivante :

- a) avant le 10 juin dans le cas du premier paragraphe de la clause 5-5.01, et au moins vingt (20) jours avant la date prévue dans le cas du deuxième (2^e) paragraphe, l'Employeur désigne la classe d'emplois affectée et, à l'intérieur de celle-ci, il désigne la personne salariée régulière possédant le moins d'ancienneté;

b) la personne salariée affectée par cette décision peut opter pour l'une ou l'autre des hypothèses suivantes :

- être mise à pied;
- déplacer la personne salariée régulière possédant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois, à la condition de posséder les qualifications requises et de répondre aux autres exigences déterminées par l'Employeur pour la classe d'emplois;

c) la personne salariée visée par le déplacement peut elle-même opter pour l'une ou l'autre des hypothèses prévues au paragraphe b);

d) la dernière personne salariée qui ne peut déplacer est mise à pied;

e) la personne salariée régulière mise à pied est inscrite à la liste de rappel.

5-5.06 Malgré toute autre disposition prévue à la convention, la personne salariée régulière mise à pied peut déplacer une personne salariée remplaçante ou une personne salariée temporaire dans la même classe d'emplois ou, dans une autre classe d'emplois, à la condition de posséder les qualifications requises et de répondre aux autres exigences déterminées par l'Employeur pour la classe d'emplois.

5-5.07 La personne salariée régulière qui est réaffectée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, par application de la clause 5-5.05, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent pendant vingt-quatre (24) mois.

5-5.08 Lorsque l'Employeur procède à un rappel au travail, il le fait dans l'ordre suivant :

- 1) il rappelle la personne salariée ayant le plus d'ancienneté en provenance de la classe d'emplois du poste à combler;
- 2) il rappelle la personne salariée ayant le plus d'ancienneté qui possède les qualifications requises et qui répond aux autres exigences déterminées par l'Employeur pour la classe d'emplois du poste à combler.

5-5.09 Aux fins d'application des clauses 5-5.05, 5-5.06 et 5-5.08, les autres exigences déterminées par l'Employeur doivent être directement pertinentes et immédiatement indispensables à l'occupation du poste à combler.

5-5.10 La personne salariée régulière mise à pied bénéficie d'un droit de rappel prioritaire pendant vingt-quatre (24) mois pour combler tout poste nouvellement créé, tout poste vacant et tout poste temporaire.

5-5.11 L'Employeur qui procède à un rappel au travail doit utiliser tous les moyens raisonnables pour aviser la personne salariée et la représentante syndicale. Dès qu'elle est avisée, la personne salariée a cinq (5) jours ouvrables pour signifier son acceptation, à défaut de quoi le poste peut être offert à une autre personne salariée inscrite sur la liste de rappel.

La personne salariée qui refuse d'accepter un poste régulier de sa classe d'emplois qui lui est offert perd son droit de rappel prioritaire prévu à la clause 5-5.10.

5-5.12 La personne salariée régulière mise à pied visée par la clause 5-5.06 et la personne salariée rappelée au travail sur un poste temporaire continue de bénéficier, pendant la période de remplacement ou durant la période de travail déterminé, du droit de rappel prioritaire prévu à la clause 5-5.10.

5-6.00 Travail à forfait

5-6.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les personnes salariées régulières de l'Employeur, de réduction d'heures d'une personne salariée régulière ni d'empêcher le rappel d'une personne salariée inscrite sur la liste de rappel.

5-6.02 Aux quatre (4) à six (6) semaines, sauf exception, l'Employeur convoque le personnel concerné par le travail à forfait relié à une classe d'emplois couverte par l'accréditation à une rencontre du personnel.

Les objectifs de la rencontre du personnel sont les suivants :

- a) Permettre aux parties d'échanger relativement à la planification des travaux d'édition ;
- b) Permettre aux parties d'échanger relativement à la tâche et à la charge de travail de chaque personne salariée ;
- c) Permettre aux parties de discuter en vue d'offrir prioritairement aux personnes salariées visées par l'accréditation l'exécution du travail avant de l'octroyer à forfait.

Dans la mesure où les échanges et les discussions de la rencontre du personnel ne mènent pas à un accord entre les parties, l'Employeur décide quel est le travail qui sera octroyé à forfait.

- 5-6.03 L'Employeur rend disponibles au Syndicat les informations relatives à la nature et au suivi des travaux reliés à une classe d'emplois couverte par l'accréditation qui sont octroyés à forfait.
- 5-6.04 Lorsque, dans le cadre de l'article 5-5.00, l'Employeur a l'intention de procéder à une abolition de poste, il transmet au Syndicat copie de tout contrat de travail à forfait relié à une classe d'emplois couverte par l'accréditation.
- 5-7.00 Mesures disciplinaires**
- 5-7.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit à la personne salariée; copie de cet avis est remise simultanément au Syndicat.
- 5-7.02 Si une mesure disciplinaire n'est pas remise à la personne salariée lors d'une rencontre convoquée à cette fin celle-ci peut en obtenir une sur demande. Lors de toute rencontre, la personne salariée est accompagnée de la représentante syndicale.
- 5-7.03 Les avis de mesure disciplinaire sont conservés au dossier de la personne salariée. En tout temps, la personne salariée accompagnée ou non d'une représentante syndicale peut vérifier le contenu de son dossier. Elle peut alors exiger que les avis de mesure disciplinaire versés à son dossier de façon non conforme aux dispositions du présent article soient retirés de son dossier.
- 5-7.04 Tout avis de mesure disciplinaire doit contenir l'essentiel des motifs et des faits qui sont à l'origine de la décision de l'Employeur d'utiliser une mesure disciplinaire.
- 5-7.05 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée devient nul et sans effet douze (12) mois après la date de son émission, sauf s'il est suivi à l'intérieur de ce délai d'une autre mesure disciplinaire portant sur des faits identiques ou similaires.
- 5-7.06 Tout avis de mesure disciplinaire devenu nul et sans effet doit être retiré du dossier de la personne salariée.
- 5-7.07 Tout avis de mesure disciplinaire doit être communiqué à la personne salariée dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur des événements qui motivent ce dernier à imposer une mesure disciplinaire.
- 5-7.08 Une mesure disciplinaire imposée à une personne salariée peut faire l'objet d'un grief, conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

L'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.

5-7.09

Les seuls avis de mesure disciplinaire qui peuvent être invoqués lors d'un arbitrage sont ceux qui ont été communiqués à la personne salariée conformément aux dispositions du présent article.

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

6-1.00 Semaine et heures de travail

6-1.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

6-1.02 L'horaire régulier de travail est de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

Avec accord préalable de la personne supérieure immédiate, l'horaire de travail peut être modifié selon les possibilités suivantes :

- de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h
- de 9 h à 12 h et de 13 h à 17 h

Tout litige ou toute difficulté d'application avec la présente clause est discuté en comité de relation de travail.

6-1.03 L'horaire régulier de travail peut être modifié après entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Cependant, l'Employeur peut modifier l'horaire de travail existant pour des besoins d'ordre administratif. L'Employeur donne alors au Syndicat un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire. Le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, l'Employeur doit rétablir l'ancien horaire régulier et les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier sont considérées comme du temps supplémentaire prévu à l'article 8-5.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier.

À moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

6-1.04 À compter du lundi qui suit la Fête nationale des Québécois et pour une durée de huit (8) semaines, la semaine de travail est réduite sans perte de traitement à trente-deux heures et demie (32 ½) réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé.

6-1.05 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, au cours de la période prévue à la clause 6-1.04, l'horaire de travail est de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h du lundi au jeudi et de 8 h à 12 h 30 le vendredi.

6-1.06 La personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

6-1.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'un horaire de travail particulier pour une personne salariée ou un groupe de personnes salariées.

6-2.00 Jours chômés et payés

6-2.01 La personne salariée bénéficie, au cours de chaque année, de sept (7) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

Vendredi saint
Lundi de Pâques
Journée nationale des Patriotes
Fête nationale des Québécois
Confédération
Fête du Travail
Action de grâce

6-2.02 En plus de ceux prévus à la clause 6-2.01, la personne salariée bénéficie, au cours de la période de Noël et du Jour de l'An de chaque année, d'une période continue de dix (10) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement. Les parties conviennent du début et de la fin de la période continue.

Nonobstant ce qui précède, en plus de ceux prévus à la clause 6-2.01, la personne salariée qui a moins d'un (1) an de service bénéficie, au cours de la période de Noël et du Jour de l'an, de quatre (4) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, incluant le Jour de l'An.

De plus, elle se voit créditer des jours chômés et payés additionnels pour ladite période, au prorata du nombre de mois complets de service³, jusqu'à concurrence de six (6) jours.

6-2.03 Si un des jours chômés et payés prévus à la clause 6-2.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, les parties conviennent du moment où est fixé le congé; à défaut d'entente, le congé est fixé le jour ouvrable précédant ou suivant le jour chômé et payé.

6-2.04 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, ce jour n'est pas déduit des jours de congés de maladie à son crédit ou, selon le cas, cette dernière a droit en

³ « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel la personne salariée est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

plus de sa prestation d'assurance-salaire à la différence entre son plein traitement pour ce jour et la prestation.

6-3.00 Vacances annuelles

6-3.01 Toute personne salariée a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juillet de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :

- a) La personne salariée ayant complété moins de quatorze (14) ans d'ancienneté au 1^{er} juillet de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées (8% du traitement gagné au cours de l'année précédente);
- b) La personne salariée ayant complété quatorze (14) ans d'ancienneté au 1^{er} juillet de l'année courante a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées (8,4 % du traitement gagné au cours de l'année précédente);
- c) La personne salariée ayant complété seize (16) ans d'ancienneté au 1^{er} juillet de l'année courante a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payées (8,8 % du traitement gagné au cours de l'année précédente);
- d) La personne salariée ayant complété dix-huit (18) ans d'ancienneté au 1^{er} juillet de l'année courante a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées (9,2 % du traitement gagné au cours de l'année précédente);
- e) La personne salariée ayant complété vingt (20) ans d'ancienneté au 1^{er} juillet de l'année courante a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées (9,6 % du traitement gagné au cours de l'année précédente);
- f) La personne salariée ayant complété vingt-deux (22) ans d'ancienneté au 1^{er} juillet de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées (10 % du traitement gagné au cours de l'année précédente).

6-3.02 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année suivant celle de leur acquisition.

6-3.03 La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) Après consultation du Syndicat, avant le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur peut fixer une période de cessation totale de ses activités d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, à moins

d'entente avec le Syndicat, au cours de laquelle la personne salariée doit prendre une partie de ses vacances équivalant à la période de cessation; la période de cessation totale d'activités se situe entre le 1^{er} juillet et le 15 août. La personne salariée prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.

- B) Les personnes salariées choisissent avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même service, s'il y a lieu.
- C) Dans tous les cas, le choix de vacances des personnes salariées est soumis à l'approbation de l'Employeur qui tient compte des exigences de chaque service et du fait que les personnes salariées doivent avoir accès à des vacances durant la période estivale; l'Employeur rend sa décision avant le 1^{er} mai et, si le choix de la personne salariée est refusée elle doit procéder à un nouveau choix. Toutefois, l'Employeur ne peut refuser sans motifs valables.
- D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par l'Employeur, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences du service le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée.

- 6-3.04 La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois sauf entente écrite au contraire; tout résidu de moins de cinq (5) jours peut être pris à la discrétion de la personne salariée soit en jours séparés, en demi-journées ou en heures, le tout subordonné à l'approbation de l'Employeur, celui-ci tenant compte des exigences du service et ne pouvant refuser sans motifs valables.
- 6-3.05 La personne salariée absente du travail pour cause d'invalidité ou d'accident du travail, au moment où elle doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année ou, si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année, à une autre période d'une année subséquente déterminée après entente avec l'Employeur.
- 6-3.06 Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'une personne salariée, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 6-3.07 La personne salariée a droit, pour ses vacances, à une somme égale à huit pour cent (8 %) du traitement qu'elle a gagné au cours de l'année précédente; cette somme lui est remise avant son départ en tenant compte de la durée de sa période de vacances.

Aux fins d'application de la présente clause, la personne salariée est réputée avoir reçu son traitement durant une ou plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année ou pendant une ou plusieurs périodes d'absence pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle, de retrait préventif, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption et de prolongement de congé de maternité accordé en vertu de la clause 6-7.17 pour un maximum de six (6) semaines.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année, la personne salariée n'est pas réputée avoir reçu son traitement durant l'excédent.

6-3.08 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit à une indemnité calculée conformément à la clause 6-3.07.

6-4.00 Régimes d'assurances

Section I Congés de maladie

6-4.01 a) Le 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur crédite à toute personne salariée sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

b) Cependant, au 30 juin de chaque année, la personne salariée peut convertir aux fins de congés pour responsabilités parentales la totalité ou une partie du solde des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. Cette conversion est possible à la condition que le solde de la banque de congés pour responsabilités parentales n'excède pas dix (10) jours ouvrables. Si la personne salariée quitte son emploi, le solde de la banque pour responsabilités parentales est monnayé de la façon suivante : la valeur de chaque jour est égale à celle qui prévalait au moment de la conversion.

c) Le 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur crédite à toute personne salariée six (6) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs et non monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année.

6-4.02 Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que « mois complets de service »

signifie un mois au cours duquel la personne salariée est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une personne salariée a utilisé, conformément à la présente convention, une partie ou la totalité des jours de congés de maladie que l'Employeur lui a crédités au 1^{er} juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée par suite de l'application de la présente clause.

6-4.03 Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières rémunérées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 6-1.01.

6-4.04 La personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de dix (10) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalant au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, à un congé pour invalidité.

6-4.05 La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours d'absence en raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

6-4.06 L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant :

a) les jours monnayables;

b) après épuisement des jours mentionnés en a), les jours non monnayables au crédit de la personne salariée mais uniquement aux fins de commencer ou de poursuivre une période d'invalidité supérieure à quatre (4) jours.

L'utilisation des jours de congés pour responsabilités parentales se fait dans l'ordre prévu à la clause 6-7.45, alinéa 4.

Les jours de congés prévus à la présente clause sont pris par demi-journée ou journée complète.

6-4.07 Toute personne salariée peut utiliser jusqu'à trois (3) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à l'Employeur d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits des jours monnayables au crédit de la personne salariée.

Les jours prévus au premier paragraphe de la présente clause doivent être pris par demi-journée ou journée complète.

6-4.08 Si une absence pour invalidité se prolonge au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut demander un certificat médical.

6-4.09 L'Employeur ne peut congédier une personne salariée pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière n'est pas reconnue incapable de façon totale et permanente et si le congédiement peut avoir pour effet de lui faire perdre l'accès ou le droit au régime d'assurance-salaire prévu à la section II du présent article.

Section II Régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire

6-4.10 L'Employeur et le Syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurance-maladie et d'un régime d'assurance-salaire; le tout, selon les dispositions prévues au présent article.

6-4.11 L'Employeur et le Syndicat conviennent du choix du régime, de ses modalités et de l'assureur.

6-4.12 La contribution de l'Employeur au plan d'assurance-maladie qu'a choisi la personne salariée est d'un maximum de mille dollars (1 000 \$) par année par personne salariée.

Pour la personne salariée à temps partiel, la contribution de l'Employeur est calculée au prorata des heures régulières rémunérées.

6-4.13 Le coût du régime d'assurance-salaire est entièrement assumé par la personne salariée.

6-4.14 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

La personne salariée en congé sans traitement n'est pas couverte par le régime à moins qu'à sa demande, elle désire continuer de participer à ce régime. Dans ce cas, elle devra payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de l'Employeur.

6-4.15 Pendant la période où les prestations d'assurance-salaire demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne

salariée invalide continue de participer au Régime enregistré d'épargne-retraite (RÉER). Ainsi, l'Employeur et la personne salariée doivent verser les cotisations requises durant cette période.

Section III Régime d'assurances complémentaires

6-4.16 Le Syndicat peut mettre en vigueur tout autre régime offrant d'autres protections que celles prévues au présent article. Dans ce cas, le Syndicat doit donner un avis d'au moins trente (30) jours à l'Employeur.

6-4.17 Le choix du ou des régimes et de l'assureur relève du Syndicat.

6-4.18 Le Syndicat peut apporter des modifications en tout temps aux régimes d'assurances complémentaires. Toute modification prend effet à la date prévue par le Syndicat. L'avis de modification doit être transmis à l'Employeur trente (30) jours avant son entrée en vigueur.

6-4.19 La participation de toute personne salariée admissible est facultative.

6-5.00 Accident du travail et maladie professionnelle

6-5.01 L'Employeur prend les dispositions nécessaires afin de garantir la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

6-5.02 Le Syndicat est consulté, au comité des relations de travail, sur les moyens d'atteindre l'objectif prévu à la clause 6-5.01.

6-5.03 La personne salariée doit aviser l'Employeur des circonstances entourant un accident du travail ou une lésion professionnelle dès que possible. Elle fournit, en outre, à l'Employeur une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

6-5.04 Le Syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée, dès que porté à la connaissance de l'Employeur.

6-5.05 La personne salariée peut être accompagnée d'une représentante syndicale lors de toute rencontre avec l'Employeur concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, la représentante syndicale peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

6-5.06 La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a versé l'indemnité de

remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 6-5.07. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

6-5.07 Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'Employeur lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

6-6.00 Congés spéciaux

6-6.01 L'Employeur accorde à chaque personne salariée, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe : le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint ou de sa conjointe, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père et mère : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses frère, sœur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre et bru : le jour des funérailles;
- g) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- h) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre, qui obligent une personne salariée à s'absenter de son travail et les raisons suivantes :

- présence à la Cour en vue de sa séparation légale ou de son divorce ou la dissolution de son union civile;
- maladie grave de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit.

Si, dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et e) précédents il y a incinération ou inhumation, à une période postérieure aux funérailles, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante :

paragraphe c) : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation;

paragraphe d) : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

paragraphe e) : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

De plus, lorsque dans les cas prévus aux paragraphes c) d) et e) de l'alinéa 1, le décès est prévu dans le cadre de la Loi sur les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.001), la personne salariée peut prendre ces congés à compter du jour ouvrable précédant le décès.

- 6-6.02 La personne salariée n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 6-6.01, que si elle assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile. Toutefois, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 6-6.01, lorsque le décès survient dans le cadre de la Loi sur les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.001) la personne salariée n'a pas l'obligation d'assister aux funérailles pour avoir droit à un congé spécial avec traitement.
- 6-6.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir l'Employeur et produire, sur demande, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 6-6.04 La personne salariée appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme jurée, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à l'Employeur, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de jurée ou témoin.

6-6.05 L'Employeur peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'il juge valable.

6-7.00 Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

6-7.01 Les indemnités du congé de maternité prévues sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne s'applique pas.

6-7.02 Lorsque les deux parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

6-7.03 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

6-7.04 Dans le cas où la Loi sur l'assurance parentale serait amendée, les parties conviennent de se rencontrer afin de procéder aux adaptations requises à la convention collective s'il y a lieu.

Section II – Congé de maternité

6-7.05 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 6-7.08 ou 6-7.09, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 6-7.11, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

6-7.06 La personne salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

6-7.07 **Répartition du congé de maternité**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

6-7.08 **Suspension du congé de maternité**

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

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

6-7.09 **Fractionnement du congé de maternité**

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

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation ;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois⁴.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la

⁴ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel⁵.

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 6-7.46.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, traitement ou prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.42.

- 6-7.10 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

- 6-7.11 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶ et qui reçoit des prestations de maternité en vertu du régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit du régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir du montant des prestations du régime québécois d'assurance parentale qu'une personne

⁵ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

⁶ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en application de la Loi sur l'assurance parentale;

- b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a) une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

6-7.12 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 6-7.08 ou 6-7.09, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

6-7.13 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au régime québécois d'assurance parentale

6-7.14 La personne salariée inadmissible aux prestations du régime québécois d'assurance parentale est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant cinq (5) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du régime d'assurance emploi ou d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

6-7.15 Dans les cas prévus par les clauses 6-7.11 et 6-7.14 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité due pour les trois (3) dernières semaines est versée à intervalle de deux (2) semaines, au moment où elle est due;
- c) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute période de mise à pied.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 6-7.20 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

- d) Dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par l'Employeur prend fin à la date de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, si la personne salariée est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré un emploi en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux (2) cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) ou de cinq (5) semaines auxquelles la personne a droit en vertu de la clause 6-7.11 ou 6-7.14 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaine qui reste à couvrir en vertu de la clause 6-7.11 ou 6-7.14 selon le cas.

- 6-7.16 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 6-7.17, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance maladie;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation d'ancienneté;
- accumulation d'expérience;
- accumulation du service aux fins de la probation;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle avait été au travail.

La personne salariée peut reporter ses vacances annuelles, si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report.

- 6-7.17 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard,

sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la personne salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée mais ne peut excéder six (6) semaines.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, traitement ou prestations.

- 6-7.18 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 6-7.19 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement (supplantation), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III – Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

A) Affectation provisoire et congé spécial

- 6-7.20 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Autres congés spéciaux

6-7.21 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit, signé par une sage-femme.

6-7.22 Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 6-7.21, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant le congé spécial prévu à la clause 6-7.21, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 6-7.16, en autant qu'elle y ait notamment droit, et de la clause 6-7.19.

De plus, la personne salariée visée par la clause 6-7.21 peut également se prévaloir des bénéfices prévus par le régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 6-7.21, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au premier alinéa de la présente clause.

Section IV – Autres congés parentaux

Congés de paternité

6-7.23 La personne salariée a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

La personne salariée a également droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont les deux (2) premiers sont rémunérés en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Durant ce congé de paternité, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au premier paragraphe de la clause 6-7.16 en autant qu'elle y ait normalement droit.

6-7.24 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 6-7.26 et 6-7.27 doivent être consécutives. Ce

congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huit (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.

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

6-7.25 Prolongation du congé de paternité

La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 6-7.24, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est alors visée par la clause 6-7.42 durant cette période.

6-7.26 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 6-7.24, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

6-7.27 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 6-7.24 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation ;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois⁷.

⁷ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

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

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 6-7.46.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.42.

6-7.28 Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 6-7.26 et 6-7.27, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 6-7.24, sous réserve de la clause 6-7.01.

6-7.29 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 6-7.24, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le montant des prestations

⁸ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun de ses employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29-001).

6-7.30 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

6-7.31 La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

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

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

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

6-7.32 La personne salariée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

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

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

6-7.33 La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 6-7.35 et 6-7.36 doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huit (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.

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

6-7.34 **Prolongation du congé d'adoption**

La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à la clause 6-7.33, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée est alors visée par la clause 6-7.42 durant cette période.

6-7.35 **Suspension du congé d'adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 6-7.33, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

6-7.36 **Fractionnement du congé d'adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption prévu à la clause 6-7.33 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation ;
- b) si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui

correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois⁹.

Toutefois, le nombre maximal de semaines de suspension est de cent quatre (104) semaines si la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période mentionnée à l'alinéa précédent, et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel¹⁰.

- c) si la personne salariée s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 6-7.46.

Durant les absences prévues à la présente clause, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 6-7.42.

6-7.37 Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 6-7.35 et 6-7.36, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 6-7.33, sous réserve de 6-7.01.

6-7.38 Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 6-7.33, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP.

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

⁹ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

¹⁰ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun de ses employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29-001).

6-7.39 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

6-7.40 **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, sur demande écrite adressée à l'Employeur, deux (2) semaines à l'avance si possible, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 6-7.33 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

6-7.41 La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité, son congé de paternité ou l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

a) un congé sans traitement d'au plus de soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

b) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée d'un congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention

relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

6-7.42 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

6-7.43 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

6-7.44 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

Au retour de son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement (supplantation), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Congés pour responsabilités parentales

6-7.45 Les présentes dispositions s'appliquent sous réserve de l'application dans la convention collective de tout autre congé ou absence pour raisons familiales ou parentales.

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à la personne salariée dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif, ou

une enfant ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de la personne salariée concernée.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut s'absenter de son travail, sans traitement, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, d'un parent¹¹ ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).¹².

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de congés pour responsabilité parentale ou à défaut de la banque de congés de maladie de la personne salariée ou à défaut, ces absences sont sans traitement. Durant cette absence, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journées si les parties en conviennent.

Dans tous les cas, la personne salariée doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits justifiant cette absence.

6-7.46 Selon les modalités qui y sont prévues, la personne salariée a droit à un congé pour obligations familiales dans les cas suivants :

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordée à la personne salariée lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, d'un parent¹¹ ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26) en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

¹¹ Aux fins de l'application des clauses 6-7.45 et 6-7.46, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une personne salariée pour l'application de la présente clause :

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

Réf : 79.6.1 Loi sur les normes du travail

¹² Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1)

Dans le cas où le parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

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

- Si son enfant est un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical ;
 - Si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- b) La personne salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent¹, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.
- c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent-quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée :
- 1) Lorsque son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant la fin de ce congé, celui-ci prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit;
 - 2) À l'occasion du décès de son enfant mineur.
- d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent-quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée lorsque sa conjointe ou son conjoint ou son enfant majeur décède par suicide.
- e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la personne salariée si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
- f) Un congé sans traitement d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la personne salariée victime de violence conjugale ou à caractère sexuel.

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

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

6-7.47 Au cours de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 6-7.45 et 6-7.46, les dispositions des clauses 6-7.42, 6-7.43 et 6-7.44 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

6-8.00 Congé sans traitement

6-8.01 L'Employeur peut accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour un motif qu'il juge valable pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

6-8.02 L'Employeur accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale d'un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La personne salariée régulière peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

L'Employeur n'est pas tenu d'accorder à plus d'une (1) personne salariée à la fois ce congé pour ou durant la même période.

Si plus d'une (1) personne salariée demande un congé sans traitement, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi celles qui n'ont pas déjà bénéficié d'un congé sans traitement en vertu de la présente clause.

6-8.03 La personne salariée régulière qui en fait la demande obtient un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs pour lui permettre de suivre son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement.

6-8.04 La personne salariée qui est atteinte d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par l'Employeur obtient, si elle a épuisé les bénéfices prévus à l'article 6-4.00, un congé sans traitement à temps plein pour la durée de sa maladie.

6-8.05 La personne salariée régulière qui en fait la demande obtient, une (1) seule fois par année, un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale d'une (1) semaine sans excéder deux (2) semaines.

L'Employeur n'est pas tenu d'accorder à plus de deux (2) personnes salariées à la fois ce congé pour ou durant la même période.

Si plus de deux (2) personnes salariées demandent un congé sans traitement, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi celles qui n'ont pas déjà bénéficié d'un congé sans traitement en vertu de la présente clause.

6-8.06 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé.

De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

L'Employeur transmet dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande une réponse écrite indiquant, s'il y a lieu, les motifs du refus.

6-8.07 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre l'Employeur et la personne salariée sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

Nonobstant l'article 6-2.00, la personne salariée régulière en congé sans traitement à temps partiel bénéficie des jours chômés et payés au prorata des heures régulières rémunérées.

De plus, la valeur de chaque jour de congé de maladie crédité est réduite au prorata des heures régulières rémunérées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 6-1.01.

Enfin, la contribution de l'Employeur au plan d'assurance-maladie prévue à la clause 6-4.12 est calculée au prorata des heures régulières rémunérées.

6-8.08 Durant son absence, l'ancienneté de la personne salariée est calculée conformément à l'article 5-3.00; elle peut alors participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 6-4.00, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.

6-8.09 La personne salariée peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

6-8.10 À son retour, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 5-5.00.

6-9.00 Congé sabbatique à traitement différé

6-9.01 Pendant la durée de la convention, les parties peuvent convenir de mettre en place un régime de congé sabbatique à traitement différé.

6-10.00 Régime enregistré d'épargne retraite collectif (RÉER)

6-10.01 Les parties conviennent du maintien du régime enregistré d'épargne-retraite collectif (RÉER) pour l'ensemble des personnes salariées.

6-10.02 Le régime est administré par un fiduciaire désigné par l'Employeur et le Syndicat.

6-10.03 La participation au régime est obligatoire pour toute personne salariée admissible.

6-10.04 La cotisation régulière de l'Employeur au régime de la personne salariée est de cinq pour cent (5 %) du traitement et des indemnités qui lui sont versés.

6-10.05 La cotisation régulière de la personne salariée à son régime est de quatre de cinq pour cent (5 %) du traitement et des indemnités qu'elle reçoit de l'Employeur.

6-10.06 Pendant la durée d'une absence pour cause d'invalidité, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de retrait préventif, de congé de maternité, de congé de paternité ou de congé pour adoption, la cotisation régulière de l'Employeur au régime est la même que si la personne salariée recevait la totalité de son traitement.

6-10.07 En tout temps, la personne salariée peut choisir de verser une cotisation volontaire en signant un formulaire à cet effet; de même, elle peut la diminuer en tout temps.

6-10.08 La cotisation régulière de l'Employeur au régime de la personne salariée est versée au fiduciaire au plus tard le dernier jour de chaque mois.

6-10.09 L'Employeur effectue la perception de la cotisation régulière de la personne salariée, ainsi que la cotisation volontaire s'il y a lieu, sur le traitement et les indemnités de la personne salariée et fait parvenir le tout au fiduciaire au plus tard le dernier jour de chaque mois.

6-10.10 Les parties peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues aux clauses 6-10.08 et 6-10.09 pour le versement de la cotisation régulière de l'Employeur et pour la perception de la cotisation régulière de la personne salariée.

- 6-10.11 Sur le document de renseignements accompagnant le chèque de paie, l'Employeur identifie séparément la cotisation régulière et la cotisation volontaire de la personne salariée.
- 6-10.12 L'ajustement d'impôt est fait sur chaque paie par l'Employeur conformément aux règles de l'impôt du Canada et du Québec.
- 6-10.13 Les autres modalités du régime sont celles prévues au contrat avec le fiduciaire.

6-11.00 Changements technologiques et administratifs

6-11.01 Aux fins du présent article, l'expression « changement technologique ou administratif » signifie :

- a) un changement occasionné par la modification d'un équipement existant ou l'introduction d'un nouvel équipement ou par un changement dans les méthodes et les procédures d'exécution d'une tâche;

ou

- b) une transformation dans la structure ou dans les systèmes administratifs de l'Employeur;

susceptible de modifier les tâches confiées à une personne salariée ou de causer une ou plusieurs abolitions de poste.

6-11.02 L'Employeur avise le Syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique ou administratif au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

6-11.03 L'avis mentionné à la clause 6-11.02 contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) la date prévue d'implantation;
- c) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concerné.

6-11.04 L'Employeur informe le Syndicat de l'effet prévisible que le changement technologique ou administratif est susceptible d'avoir sur l'organisation du travail, les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des personnes salariées touchées; de même, l'Employeur transmet au Syndicat tous les documents disponibles.

6-11.05 L'Employeur et le Syndicat se rencontrent au comité des relations de travail dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 6-11.02; à cette occasion, l'Employeur consulte le Syndicat sur les effets

prévisibles du changement technologique ou administratif quant à l'organisation du travail, les conditions de travail et la sécurité d'emploi des personnes salariées.

6-11.06 La personne salariée dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique ou administratif, reçoit l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais de l'Employeur et est dispensé durant les heures de travail.

Il en est de même à l'occasion d'un changement de logiciel.

6-11.07 La personne salariée réaffectée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, à l'occasion d'un changement technologique ou administratif, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent pendant vingt-quatre (24) mois.

6-11.08 L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de délais différents de ceux prévus au présent article.

6-12.00 Formation et perfectionnement

6-12.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes salariées.

6-12.02 La formation et le perfectionnement sont du ressort du comité des relations de travail et les programmes de formation et de perfectionnement sont conçus par le comité en fonction des besoins de l'Employeur et de ceux des personnes salariées.

6-12.03 Les décisions du comité des relations de travail se prennent à la majorité des représentantes des parties, aucune n'ayant de vote prépondérant.

6-12.04 Lorsque l'Employeur demande à une personne salariée de participer à des activités de formation ou de perfectionnement, il doit lui rembourser les dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de l'Employeur et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble du personnel de l'Employeur.

6-12.05 Lorsque, à la suite d'une demande d'une personne salariée, le comité des relations de travail l'autorise à participer à des activités de formation ou de perfectionnement, il doit lui rembourser les dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de l'Employeur et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble du personnel de l'Employeur.

6-13.00 Responsabilité civile

6-13.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que personne salariée.

6-13.02 L'Employeur convient, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière, d'indemniser la personne salariée de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causé par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu :

- a) que la personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à l'Employeur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité concernant cette réclamation;
- c) qu'elle cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

6-13.03 La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, sa propre procureure à la procureure choisie par l'Employeur.

6-13.04 Dès que la responsabilité civile de l'Employeur est admise ou établie par un tribunal, il indemnise la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de l'Employeur, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ces biens, l'Employeur ne lui verse que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

CHAPITRE 7-0.00 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7-1.00 Santé et sécurité au travail

7-1.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations de travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

7-1.02 L'Employeur doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées; il doit notamment :

- a) s'assurer que les lieux de travail sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la personne salariée;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des personnes salariées;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenable;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état.

7-2.00 Harcèlement psychologique, moral, sexuel et violence au travail

7-2.01 Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

7-2.02 Nonobstant, les parties conviennent que toute définition de harcèlement prévue à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) sera intégrée aux présentes.

7-2.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement psychologique, moral, sexuel et la violence au travail constituent des actes répréhensibles et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

À cet effet, l'Employeur prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, moral, sexuel et de violence en vue de faire cesser tout acte ou parole en ce sens porté à sa connaissance.

7-2.04 Toute personne salariée qui se croit victime de harcèlement psychologique, moral ou sexuel au travail ou de violence au travail peut, seule ou par l'entremise de son Syndicat, soumettre son cas au Comité des relations de travail.

7-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

7-3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ chapitre C-12).

L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

7-3.02 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

7-3.03 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre une représentante du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

CHAPITRE 8-0.00 RÉMUNÉRATION

8-1.00 Règles de classement

Détermination de la classe d'emplois à la date de la signature de la convention.

8-1.01 Le classement de la personne salariée est celui qu'elle détient à la date de la signature de la convention.

8-1.02 La personne salariée qui, à la date de la signature de la convention, ne possède pas les qualifications requises pour la classe d'emplois dans laquelle elle est classée est réputée posséder ces qualifications.

8-1.03 Dès son engagement, la personne salariée est classée selon le plan de classification.

8-1.04 Dans tous les cas, l'attribution d'une classe d'emplois prévue au plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

8-1.05 Lors de son engagement, la personne salariée est informée par écrit de son statut (régulière, en période de probation, remplaçante, temporaire), de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 8-2.00 et de la description de ses fonctions.

8-1.06 Par la suite, elle est informée, par écrit, de toute modification de ses fonctions.

8-1.07 La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application de l'article 5-2.00 ou de l'article 5-5.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'obtention de ce poste.

Classe d'emplois différente

8-1.08 La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'Employeur de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne doit soumettre une demande de reclassification à l'Employeur. Tant que la personne salariée exerce ces fonctions, elle peut, et ce, malgré le délai prévu à la clause 9-1.04, soumettre valablement toute demande de reclassification.

La demande de reclassification est accompagnée du formulaire convenu entre les parties comportant une description détaillée des tâches principales et habituelles de la personne salariée.

En cas d'arbitrage, la décision qui s'ensuit ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date de la demande de reclassification.

- 8-1.09 L'Employeur procède à l'analyse des tâches de la personne salariée et confirme ou infirme les énoncés figurant au formulaire soumis en vertu de la clause précédente.

À la suite de cette analyse et au plus tard le trentième (30^e) jour ouvrable suivant la soumission de la demande de reclassification, l'Employeur communique sa décision à la personne salariée et au Syndicat. Le cas échéant, l'Employeur doit identifier ses divergences eu égard aux énoncés figurant au formulaire.

- 8-1.10 À défaut d'une décision rendue dans les délais prévus à la clause précédente ou dans le cas d'un refus de la part de l'Employeur, la demande de reclassification est référée au Comité de classification.

À moins d'entente entre les parties, le Comité de classification se rencontre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur à la personne salariée ou suivant l'expiration du délai prévu à la clause précédente.

- 8-1.11 Le Comité de classification est formé d'un maximum de deux (2) personnes représentantes du Syndicat et d'un maximum de deux (2) personnes représentantes de l'Employeur.

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

Une entente conclue au Comité de classification lie les parties et la personne salariée concernée.

- 8-1.12 À défaut d'un règlement de la demande de reclassification au terme de la première rencontre du Comité de classification, la demande devient alors un grief de classification dûment déposé à l'Employeur.

- 8-1.13 Si le Syndicat désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage, il doit transmettre un avis d'arbitrage à l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la première rencontre du Comité de classification.

La fixation de la date et du lieu de l'audition ainsi que la nomination de l'arbitre se font conformément aux dispositions de l'article 9-2.00 de la convention collective.

- 8-1.14 Le Syndicat fait parvenir à l'arbitre, au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la journée de l'audience, une copie de la demande prévue à la clause 8-1.08, du formulaire et de la réponse de l'Employeur prévue à la clause 8-1.09.
- 8-1.15 L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 8-1.07 et 8-1.12, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalant à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que l'Employeur l'exigeait.
- L'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre d'une part les attributions caractéristiques de la personne salariée et d'autre part celles prévues au plan de classification.
- La compensation monétaire prévue à la présente clause est calculée conformément à la clause 8-2.10.
- 8-1.16 Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 8-1.15, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 8-1.07 et 8-1.08, afin de déterminer la compensation;
 - b) à défaut d'entente, le Syndicat peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celle-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.
- 8-1.17 Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 8-1.07 et 8-1.12, le poste devient alors un nouveau poste à combler selon l'article 5-2.00. Une personne salariée ne peut être mise à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.
- Le nom de la personne salariée, en faveur de qui la sentence arbitrale a été rendue, est inscrit automatiquement sur la liste des candidates ou candidats prévue à l'article 5-2.00 et est réputée posséder les qualifications requises pour ce poste.
- 8-1.18 Dans le cas d'un poste pour lequel l'arbitre en vertu de la clause 8-1.16 n'a pu établir de concordance, l'Employeur crée une nouvelle classe d'emplois

comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 8-1.20 et 8-1.21 s'appliquent alors.

- 8-1.19 Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 8-1.15 ou 8-1.16 tant qu'elle occupe le poste.

Création de nouvelles classes d'emplois ou modifications d'attributions ou qualifications

- 8-1.20 Lorsque, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation du Syndicat, de nouvelles classes d'emplois sont créées par l'Employeur, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties s'entendent sur le taux de traitement applicable sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic, dans Emploi-Québec, dans la Classification nationale des emplois et dans les données de l'Institut de la statistique du Québec.

Lors de la détermination du taux de traitement, les parties s'engagent à respecter les modalités prévues à la Loi sur l'équité salariale.

- 8-1.21 Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de l'avis d'une modification par l'Employeur, il n'y a pas d'accord avec le Syndicat sur le taux de traitement, ce dernier peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief, selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables, dans Emploi-Québec, dans la Classification nationale des emplois et dans les données de l'Institut de la statistique du Québec.

8-2.00 Détermination de l'échelon

À l'engagement

- 8-2.01 L'échelon de traitement de la nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément au présent article.
- 8-2.02 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'article 8-3.00.
- 8-2.03 La personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier (1^{er}) échelon de cette classe.

8-2.04 Une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au plan de classification pour la classe d'emplois a droit à un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.

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

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

8-2.05 Une personne salariée ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, quant à la scolarité, pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

Avancement d'échelon

8-2.06 La personne salariée obtient un avancement d'échelon à la date anniversaire d'entrée en service.

8-2.07 La durée de séjour dans un échelon est d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

8-2.08 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalant à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient supérieures, en termes de scolarité, aux qualifications requises prévues au plan de classification pour sa classe d'emplois.

8-2.09 Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

8-2.10 Lors d'une promotion

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) la personne salariée obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet de situer son taux à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.
- b) La personne salariée obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.
- c) La personne salariée dont le traitement est hors-échelle et qui le demeure :

la personne salariée obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son traitement hors-échelle est majoré du tiers (1/3) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

8-2.11 Lors d'une mutation

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe, ou elle conserve son taux de traitement, s'il est plus avantageux.

8-2.12 Lors d'une rétrogradation

- A) La personne salariée rétrogradée volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
 - b) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe.
- B) La personne salariée rétrogradée involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

Toutefois, la personne salariée qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, obtient un poste qui aurait constitué pour elle une mutation n'eut été de sa rétrogradation, reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

8-3.00 Traitement

8-3.01 Taux et échelles de traitement horaires

La personne salariée a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle qu'elle est déterminée selon l'article 8-1.00 et son échelon, s'il en est, tel qu'il est déterminé selon l'article 8-2.00.

Les taux et échelles de traitement horaires applicables pour les périodes mentionnées au présent article apparaissent à l'Annexe D.

- 8-3.02 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 juin 2022 est majoré, avec effet au 1^{er} juillet 2022, d'un pourcentage égal à 6,75%¹³.
- 8-3.03 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 juin 2023 est majoré, avec effet au 1^{er} juillet 2023, d'un pourcentage égal à 2,75 %.
- 8-3.04 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 juin 2024 est majoré, avec effet au 1^{er} juillet 2024, d'un pourcentage égal à 2 %.
- 8-3.05 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 juin 2025 est majoré, avec effet au 1^{er} juillet 2025, d'un pourcentage égal à 3 %.

¹³ Une majoration de 3,5% de chaque échelle de traitement en vigueur le 30 juin 2022 avec effet au 1^{er} juillet 2022 représente une mesure compensatoire à l'abolition du programme d'intéressement du CEMEQ.

8-3.06 Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, agit comme chef d'équipe bénéficie pour chaque heure de travail, d'une augmentation de son taux horaire de 8,35 \$/heure.

8-4.00 Frais de voyage et de déplacement

8-4.01 La personne salariée qui est tenue de se déplacer pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de l'Employeur et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble du personnel de l'Employeur.

8-4.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'Employeur.

8-4.03 La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble du personnel de l'Employeur.

8-4.04 Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de l'Employeur et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble du personnel de l'Employeur.

8-5.00 Temps supplémentaire

8-5.01 Tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par l'horaire, telles qu'elles sont définies aux clauses 6-1.01 et 6-1.02, est considéré comme du temps supplémentaire.

8-5.02 Le temps supplémentaire est accordé à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-5.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, l'Employeur le répartit le plus équitablement possible entre les personnes salariées.

8-5.04 Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail en temps supplémentaire, lorsqu'elle en est requise, si l'Employeur trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce

travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-5.05 Pour le temps supplémentaire effectué, la personne salariée bénéficie :

- a) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire, à son choix : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire ou d'une rémunération au taux horaire simple majoré d'une demie (150 pour cent);
- b) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé, à son choix : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire ou d'une rémunération au taux horaire simple majoré d'une demie (150 pour cent);
- c) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche, à son choix : d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire ou d'une rémunération au taux horaire double (200 pour cent).

8-5.06 L'Employeur et la personne salariée conviennent du moment où le congé prévu à la clause 8-5.05 peut être pris.

8-5.07 Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-5.05, le cas échéant, à son choix, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris conformément à la clause 8-5.06 ou d'une rémunération de quatre (4) heures au taux horaire simple (100 pour cent).

8-5.08 Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois.

8-6.00 Versement de la paie

8-6.01 La paie de la personne salariée lui est versée par dépôt direct dans l'institution bancaire de son choix, à tous les deux (2) mercredis. Si un mercredi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

La première paie d'une personne salariée est versée dans un délai maximum d'un (1) mois après son engagement.

8-6.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

8-6.03 L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, un état signé et un chèque correspondant aux sommes dues.

8-7.00 Argent à récupérer

8-7.01 Lorsque l'Employeur a versé des sommes en trop à une personne salariée, il lui transmet un avis écrit à cet effet avec copie au syndicat. L'Employeur ne peut fixer les modalités de remboursement qu'après entente avec la personne salariée concernée ; à défaut d'entente et après consultation du Syndicat, l'Employeur procède. Toutefois, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut de la paie de la personne salariée, et ce, jusqu'à récupération complète du montant.

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

9-1.01 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention constitue un grief.

9-1.02 Il est de l'intention des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante.

9-1.03 Toute personne salariée accompagnée ou non d'une représentante syndicale peut, avant l'avis de grief, tenter de régler son problème auprès de l'Employeur.

9-1.04 Première étape

- a) Le Syndicat ou la personne salariée soumet le grief, par écrit, à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la connaissance des faits du litige.

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, celui-ci doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite.

Les parties conviennent de suspendre les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00 durant tout le mois de juillet pour chacune des années.

- b) L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. L'avis contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis.
- c) En cas de grief collectif, l'avis de grief doit préciser les noms des personnes salariées visées.

9-1.05 Deuxième étape

Les personnes représentant l'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la soumission du grief, dans le but de trouver une solution au grief.

9-1.06 Troisième étape

L'Employeur donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la rencontre prévue à la clause 9-1.05 ou, si la rencontre n'a pas eu lieu, dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief. L'écrit contient les principaux motifs à l'appui de la décision.

9-1.07 Quatrième étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de l'Employeur ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le grief est référé à une médiatrice-conciliatrice choisie par les parties.

9-1.08 Lors de leurs représentations devant la médiatrice-conciliatrice, les parties ne peuvent être représentées par des procureurs mais peuvent être assistées par une conseillère patronale et une conseillère syndicale.

9-1.09 À la suite des représentations des parties, la médiatrice-conciliatrice fait ses recommandations dans les dix (10) jours suivant la rencontre.

9-1.10 Les recommandations de la médiatrice-conciliatrice ne peuvent être invoquées par l'une ou l'autre des parties lors d'un arbitrage ou lors d'une audition devant tout autre tribunal.

9-1.11 Chaque partie acquitte ses dépenses. Les dépenses et les honoraires de la médiatrice-conciliatrice sont acquittés par l'Employeur.

9-1.12 Cinquième étape

Si la médiation-conciliation n'a pas eu lieu, si les recommandations de la médiatrice-conciliatrice ne sont pas acceptées par les deux (2) parties, en l'absence de recommandations ou si elles ne lui sont pas parvenues dans les délais prévus, le Syndicat peut exiger que le grief soit référé à l'arbitrage. Pour ce faire, il transmet un avis d'arbitrage à l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la soumission du grief.

9-1.13 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

9-1.14 Toute entente qui intervient entre l'Employeur et le Syndicat relativement à un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et elle lie l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée en cause.

9-1.15 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vices de forme ou irrégularités de procédure.

9-2.00 Arbitrage

9-2.01 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

- 1- Brassard, Claire
- 2- Bertrand, Richard
- 3- Roy, Dominique-Anne

À défaut de possibilité d'agir de ces arbitres, à l'intérieur d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, les parties conviennent d'en choisir une autre à partir de la liste publiée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec. À défaut d'entente le ministre du Travail est invité à la nommer conformément à la procédure prévue au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

- 9-2.02 L'arbitre convient avec les personnes représentant les parties concernées du jour, de l'heure et du lieu de l'audition.
- 9-2.03 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief.
- 9-2.04 L'arbitre doit rendre une décision à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
- 9-2.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.
- 9-2.06 La décision de l'arbitre, agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la convention, doit être motivée et elle lie les parties.
- 9-2.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle est rendue après l'expiration du temps prévu.
- Du consentement des parties, le défaut de rendre une décision dans les délais prévus, est un motif pour ne plus donner d'arbitrage à l'arbitre concerné tant et aussi longtemps qu'il n'a pas rendu sa décision.
- 9-2.08 Chaque partie acquitte les dépenses et, sous réserve de la clause 3-5.01, le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.
- 9-2.09 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10-1.00 Dispositions interprétatives

10-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

10-1.02 Aux fins de la rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser le genre féminin dans toute désignation de personne. L'application de cette règle n'a pas pour effet, à moins que le contexte ne s'y oppose, de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

10-2.00 Entrée en vigueur et durée de la convention

10-2.01 La convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

10-2.02 La convention se termine le 30 juin 2026.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

10-3.00 Amendements à la convention

10-3.01 L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre partie pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées. Toute solution acceptée par écrit peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la convention.

10-3.02 Les dispositions de la clause 10-3.01 ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

10-4.00 Modifications des conditions de travail

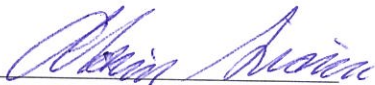
10-4.01 L'Employeur maintient les droits et avantages antérieurs qui sont supérieurs à la convention à moins de stipulations contraires expressément contenues dans la convention.

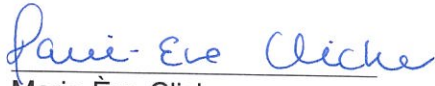
10-5.00 Impression et distribution de la convention

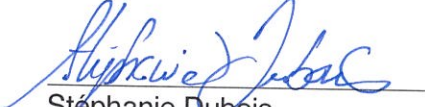
10-5.01 L'Employeur reproduit le texte de la convention sous format unique, au plus tard un (1) mois après la date de sa signature, et en remet quinze (15) exemplaires au Syndicat qui en assume la distribution aux personnes salariées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke ce 6^e jour du mois de décembre 2022.


POUR L'EMPLOYEUR



Alain Sirois
Directeur général, CEMEQ

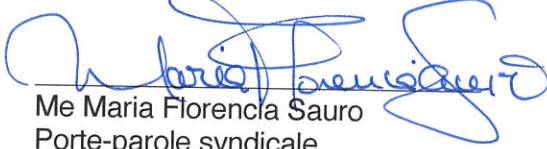

Marie-Ève Cliche
Directrice administrative, CEMEQ


Stéphanie Dubois
Porte-Parole, CEMEQ
Directrice générale adjointe

POUR LE SYNDICAT


Sébastien Fortier
Président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)


Patrick Payeur
Vice-président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)


Me Maria Florencia Sauro
Porte-parole syndicale
FPSES-CSQ

Annexe A Certificat d'accréditation

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

DOSSIER : AM9303S071

AFFAIRE : CM9303S414

ACCREDITATION

CENTRE D'ÉLABORATION DES MOYENS
D'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEMEQ)
881, rue Down Sud
SHERBROOKE (Québec)
J1G 2G3

REÇU
27-5-93

EMPLOYEUR

à son établissement situé à :

Tous les établissements.

- et -

SYNDICAT DU PERSONNEL DU CEMEQ (CEQ)
9405, rue Sherbrooke Est
MONTREAL (Québec)
H1L 6P3

ASSOCIATION REQUÉRANTE

REÇU
MONTREAL

ST-M 25 PM 2 DU

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 26 mars 1993, pour représenter le groupe de salariés suivant :

«Toutes les salariées et tous les salariés de l'édition, de l'administration et du secrétariat, salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des salariés convertis par d'autres accréditations et les salariés payés par honoraires professionnels à l'emploi de CEMEQ.»

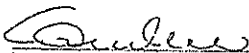
CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariées à la date du dépôt de sa requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant :

«Toutes les salariées et tous les salariés de l'édition, de l'administration et du secrétariat à l'exclusion des professionnelles et professionnels.»


LOUISE VERDONE
Agente d'accréditation

Fait et signé à Montréal le 25 mai 1993

LV/dc

COPIE CONFORME
DENISE COSTO
Cap-93-05-26
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

Annexe B
Liste d'ancienneté au 1^{er} juillet 2022

Personne salariée	Années	Mois	Jours
Lecompte, Isabelle	20	7	19
Lamontagne, Émilie	17	8	20
Grondin, Anne	15	10	18
Fortier, Sébastien	14	3	5
Payeur, Patrick	14	1	1
Fillion, Isabelle	13	3	13
Carrier, Katy	13	1	3
Chouinard, Sarah	9	8	7
Lacroix, Claude	4	0	26
Pilarski, Alexandra	3	5	26
Craig, Zionn-Anthony	3	0	25
Singleton, Jessica	1	3	11
Blais, Amélie	0	8	22
Dupuis, Maxime	0	4	10

Annexe C

Classement, échelon de traitement, date d'avancement d'échelon et statut des personnes salariées à l'emploi au 1^{er} juillet 2022

Nom, Prénom	Classement	Échelon de traitement	Date d'embauche	Statut	Nombre d'heures par semaine
Blais, Amélie	Assistante à l'édition	4	2021-10-12	Régulier	35
Carrier, Katy	Infographiste - Graphiste	6	2009-06-01	Régulier	35
Chouinard, Sarah	Secrétaire classe 1	6	2012-10-29	Régulier	17,5
Craig, Zionn-Anthony	Infographiste - Graphiste	3	2019-06-07	Régulier	35
Dupuis, Maxime	Secrétaire classe 1	1	2022-02-21	Régulier	35
Fillion, Isabelle	Infographiste-Graphiste principale	6	2009-03-23	Régulier	35
Fortier, Sébastien	Infographiste-Graphiste	6	2008-03-31	Régulier	35
Grondin, Anne	Programmeur Web	6	2006-08-21	Régulier	35
Lacroix, Claude	Agent à la clientèle	3	2018-06-06	Régulier	35
Lamontagne, Émilie	Technicienne en comptabilité	6	2004-10-18	Régulier	35
Lecompte, Isabelle	Secrétaire classe 1	6	2001-11-19	Régulier	35
Payeur, Patrick	Infographiste-Graphiste	6	2008-06-03	Régulier	35
Pilarski, Alexandra	Assistante à l'édition	6	2019-01-07	Régulier	35
Singleton, Jessica	Agente à la clientèle	6	2021-03-22	Régulier	35

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

Le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ), ci-après appelé l'Employeur, d'une part

ET

Le Syndicat du personnel du CEMEQ (CSQ), ci-après appelé le Syndicat, d'autre part

OBJET : Congé sabbatique à traitement différé

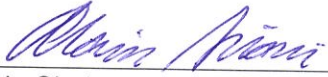
- CONSIDÉRANT** l'article 6-9.00 de la convention collective en vigueur relatif au congé sabbatique à traitement différé;
- CONSIDÉRANT** la clause 6-9.01 de la convention collective en vigueur qui prévoit que pendant la durée de la convention, les parties peuvent convenir de mettre en place un régime de congé sabbatique à traitement différé.
- CONSIDÉRANT** la nouvelle clause 5.7.1 de la politique d'organisation du travail du de l'Employeur adopté le 5 juillet 2022 qui prévoit qu'il est possible d'obtenir un congé sabbatique à traitement différé et pour lequel les modalités de traitement s'étalent sur une période maximale de cinq (5) années, le congé étant effectif la dernière année.
- CONSIDÉRANT** la volonté du Syndicat de négocier les modalités d'application du régime de congé sabbatique à traitement différé, tel que prévu à la convention collective;
- CONSIDÉRANT** les discussions entre les parties.

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent expressément de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les parties conviennent de négocier les modalités d'application du régime de congé sabbatique à traitement différé si, au cours de la durée de la convention collective, une personne salariée fait la demande de se prévaloir dudit congé.
3. Les parties négocient, dans les soixante (60) jours de la date de cette demande toutes les modalités d'application dudit régime.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SHERBROOKE, ce 6^e jour du mois de décembre 2022.

POUR L'EMPLOYEUR



Alain Sirois
Directeur général, CEMEQ

POUR LE SYNDICAT



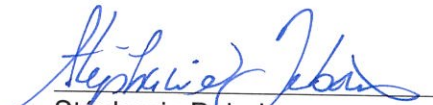
Sébastien Fortier
Président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)



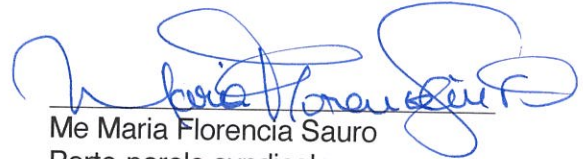
Marie-Ève Cliche
Directrice administrative, CEMEQ



Patrick Payeur
Vice-président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)



Stéphanie Dubois
Porte-Parole, CEMEQ
Directrice générale adjointe



Me Maria Florencia Sauro
Porte-parole syndicale
FPSES-CSQ

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

Le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ), ci-après appelé l'Employeur, d'une part

ET

Le Syndicat du personnel du CEMEQ (CSQ), ci-après appelé le Syndicat, d'autre part

OBJET : Retraite progressive

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT la nouvelle clause 5.7.2 de la politique d'organisation du travail de l'Employeur adopté le 5 juillet 2022 qui prévoit qu'il est possible de s'inscrire dans un processus de retraite progressive avec une réduction maximale de deux (2) jours par semaine, et ce, pour une période n'excédant pas trois (3) ans;

CONSIDÉRANT la volonté du Syndicat de négocier les modalités d'application du régime de retraite progressive;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties.

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent expressément de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les parties conviennent de négocier les modalités d'application du régime de retraite progressive si, au cours de la durée de la convention collective, une personne salariée fait la demande de se prévaloir d'une retraite progressive.
3. Les parties négocient, dans les soixante (60) jours de la date de cette demande toutes les modalités d'application dudit régime.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SHERBROOKE, ce 6^e jour du mois de décembre 2022.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



Alain Sirois
Directeur général, CEMEQ



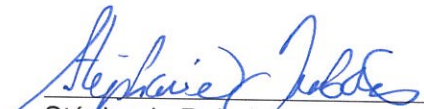
Sébastien Fortier
Président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)



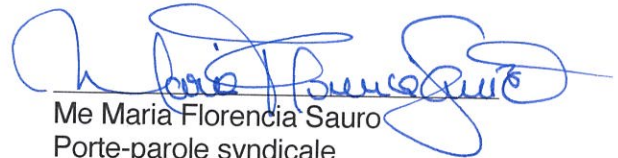
Marie-Ève Cliche
Directrice administrative, CEMEQ



Patrick Payeur
Vice-président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)



Stéphanie Dubois
Porte-Parole, CEMEQ
Directrice générale adjointe



Me Maria Florencia Sauro
Porte-parole syndicale
FPSES-CSQ

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

Le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ), ci-après appelé l'Employeur, d'une part

ET

Le Syndicat du personnel du CEMEQ (CSQ), ci-après appelé le Syndicat, d'autre part

OBJET : Télétravail

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT les dispositions de la politique d'organisation du travail de l'Employeur adopté le 5 juillet 2022 relatives au télétravail et à ses modalités d'application.

CONSIDÉRANT les discussions dans le cadre du comité relatif au télétravail mis en place le 1^{er} décembre 2021.

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties.

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent expressément de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'employeur consulte le syndicat concernant les dispositions relatives au télétravail contenu dans la politique d'organisation du travail ainsi que lors de sa révision, le cas échéant.
3. En tout temps, les dispositions relatives au télétravail contenu dans la politique d'organisation du travail doivent contenir les principes suivants :
 - a) La convention collective demeure applicable en télétravail.
 - b) La personne salariée en télétravail bénéficie de la protection de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de toute autre loi d'ordre public.
 - c) L'employeur donne accès à une formation destinée à la


personne salariée, afin qu'elle puisse aménager son espace de travail en respectant les principes d'ergonomie.

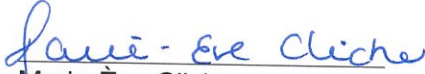
- d) Le télétravail est volontaire.
- e) L'employeur fournit un (1) poste d'équipement informatique par personne salariée pour l'exécution de son travail en télétravail ou en présentiel au lieu de travail de l'employeur, et celui-ci demeure sa propriété. L'employeur est responsable de la réparation de l'équipement, au besoin.

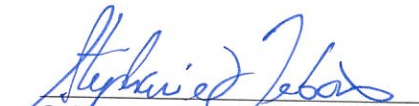
4. Toute mésentente portant sur l'interprétation ou l'exécution du présent article est d'abord discutée en comité de relations de travail.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SHERBROOKE, ce 6^e jour du mois de décembre 2022.


POUR L'EMPLOYEUR



Alain Sirois
Directeur général, CEMEQ



Marie-Ève Cliche
Directrice administrative, CEMEQ


Stéphanie Dubois
Porte-Parole, CEMEQ
Directrice générale adjointe

POUR LE SYNDICAT


Sébastien Fortier
Président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)


Patrick Payeur
Vice-président, Syndicat du personnel
du CEMEQ (CSQ)


Me Maria Florencia Sauro
Porte-parole syndicale
FPSES-CSQ