POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre la

CORPORATION
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL

(CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL)

Et

ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

(CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL)

Association du personnel de l'École Polytechnique

CSQ

12 juin 2024 – 31 mai 2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION 6
ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE DU SYNDICAT 6
ARTICLE 3 : CHAMPS D'APPLICATION 6
ARTICLE 4 : RÉGIME SYNDICAL 7
ARTICLE 5 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES 8
ARTICLE 6 : DÉFINITIONS DES TERMES 13
ARTICLE 7 : ACTIVITÉS SYNDICALES 17
ARTICLE 8 : ANCIENNETÉ 21
ARTICLE 9 : AFFICHAGE 22
ARTICLE 10 : MESURES DISCIPLINAIRES 27
ARTICLE 11 : COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL 28
ARTICLE 12 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES 29
ARTICLE 13 : ARBITRAGE 31
ARTICLE 14 : ACCIDENTS DU TRAVAIL 32
ARTICLE 15 : DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL 33
ARTICLE 16 : AFFECTATION TEMPORAIRE 39
ARTICLE 17 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE 40
ARTICLE 18 : RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL 41
ARTICLE 19 : SALAIRES 42
ARTICLE 20 : PRIMES 45
ARTICLE 21 : JOURS FÉRIÉS 47
ARTICLE 22 : VACANCES 49
ARTICLE 23 : CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS 52
ARTICLE 24 : CONGÉ SANS TRAITEMENT 55
ARTICLE 25 : DROITS PARENTAUX 56
ARTICLE 26 : ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC 72
ARTICLE 27 : UNIFORMES ET OUTILS 72
ARTICLE 28 : INDEMNITÉ POUR USAGE DE VOITURE PERSONNELLE ET FRAIS DE TRANSPORT 73
ARTICLE 29 : SÉCURITÉ D'EMPLOI 74
ARTICLE 30 : PERFECTIONNEMENT 77
ARTICLE 31 : MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 80
ARTICLE 32 : ASSURANCE SALAIRE 81
ARTICLE 33 : RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE 86
ARTICLE 34 : RÉGIME DE RETENUE-ÉPARGNE 88

ARTICLE 35 : FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR 89
ARTICLE 36 : SOUS-CONTRATS 89
ARTICLE 37 : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 89
ARTICLE 38 : DROITS ACQUIS 91
ARTICLE 39 : ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET VALIDITÉ 91
ARTICLE 40 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL 91
ARTICLE 41 : CHARGE DE TRAVAIL 93
ARTICLE 42 : CHANGEMENTS DE STRUCTURES JURIDIQUES 93
ARTICLE 43 : ABSENCES DUES AUX INTEMPÉRIES OU POUR RAISONS MAJEURES 93
ARTICLE 44 : STATIONNEMENT 94
ARTICLE 45 : BÉNÉFICES D'EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ 94
ARTICLE 46 : RÉTROACTIVITÉ 95
ARTICLE 47 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 96
ANNEXE « A »
CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION 97
ANNEXE « B »
AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT AUX FINS SYNDICALES 98
ANNEXE « C »
LISTE D'ANCIENNETÉ APLEP 99
ANNEXE « D »
CONDITIONS RELATIVES À LA PERSONNE STAGIAIRE 102
ANNEXE « E-1 »
PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS 104
ANNEXE « E-2 »
GRILLE DE PONDÉRATION 119
ANNEXE « E-3 »
CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET STRUCTURE DES EMPLOIS 120
ANNEXE « F »
CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES 121
ANNEXE « G »
INFORMATIONS APPARAISSANT SUR LE TALON DE CHÈQUE DE PAIE 126
ANNEXE « H »
MÉCANISME DE RÉMUNÉRATION ET PLAN DE CARRIÈRE 127
ANNEXE « I »
ÉCHELLES DE SALAIRE APLEP 140
ANNEXE « J »
RÉGIME D'ÉTALEMENT DE LA RÉMUNÉRATION 145

ANNEXE « K »
DISPOSITIONS QUI S'APPLIQUENT AUX PERSONNES SALARIÉES SUBVENTIONNÉES 152
ANNEXE « L »
HORAIRE D'ÉTÉ DE QUATRE (4) JOURS 155
LETTRE D'ENTENTE N° 1 158
LETTRE D'ENTENTE N° 2 159
LETTRE D'ENTENTE N° 3 160
LETTRE D'ENTENTE N° 4 161
LETTRE D'ENTENTE N° 5 163
LETTRE D'ENTENTE N° 6 164
LETTRE D'ENTENTE N° 7 165
LETTRE D'ENTENTE N° 8 168
LETTRE D'ENTENTE N° 9 169
LETTRE D'ENTENTE N° 10 170
LETTRE D'ENTENTE N° 11 176
LETTRE D'ENTENTE N° 12 178
LETTRE D'ENTENTE N° 13 180
LETTRE D'ENTENTE N° 14 181
LETTRE D'ENTENTE N° 15 182
LETTRE D'ENTENTE N° 16 183
LETTRE D'ENTENTE N° 17 184
LETTRE D'ENTENTE N° 18 194
LETTRE D'ENTENTE N° 19 198
LETTRE D'ENTENTE N° 20 202
INDEX 203

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées ; d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous, qui assurent le bien-être et la sécurité des personnes salariées ; de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les personnes salariées régies par les présentes.

ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par la présente convention.

2.02 Pour être valide, toute entente particulière, postérieure à la signature de la présente convention entre une, plusieurs ou l'ensemble des personnes salariées et l'employeur, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 3 : CHAMPS D'APPLICATION

3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le ou les certificats d'accréditation émis par le ministère du Travail à l'Association du personnel de l'École Polytechnique.

Le texte des certificats d'accréditation apparaît à l'annexe « A ».

Les fonctions comprises dans l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective sont énumérées à l'annexe « E-3 ».

Toute fonction devant être régie par les dispositions de la présente convention collective est ipso facto ajoutée à la liste des fonctions énumérées à l'annexe « E-3 ».

3.02 La personne salariée subventionnée est assujettie à toutes les dispositions de la présente convention comme si elle détenait un poste régulier. De plus, les dispositions prévues à l'annexe « K » s'appliquent exclusivement à la personne salariée subventionnée.

Cependant, les dispositions relatives à la sécurité d'emploi de l'article 29 ne s'appliquent pas à la personne salariée subventionnée embauchée après le 11 novembre 1983.

Nonobstant ce qui précède, toute personne salariée régulière qui a obtenu un poste subventionné antérieurement à la signature de la présente convention et qui a conservé sa sécurité d'emploi maintient cet acquis.

3.03 Si, pendant la durée de la convention, l'employeur est d'opinion qu'une personne salariée doit être exclue de l'unité de négociation parce qu'elle n'est plus une personne salariée au sens du Code du travail, et si cette personne salariée continue d'effectuer la majeure partie des tâches caractéristiques de la fonction qu'elle occupait antérieurement, l'employeur doit alors procéder selon les dispositions du code du travail, le fardeau de la preuve lui incombant. Dans un

tel cas, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les autorités compétentes du ministère du Travail rendent une décision finale sur la requête.

3.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent faire le travail normalement exécuté par les différentes catégories de personnes salariées régies par la présente convention, ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré, sauf dans les cas suivants :

- urgence, si aucune personne salariée satisfaisant aux qualifications requises du poste ne peut faire ce travail soit en temps régulier, soit en temps supplémentaire ;
- entraînement des personnes salariées ;
- travail académique d'entraînement pratique pour les étudiantes et étudiants ayant complété quatre (4) trimestres, et ce, sous réserve de la lettre d'entente n^{O} 7 portant sur la frontière du travail technique et plan de carrière.

b) Les outils et équipements ne pourront être utilisés que par des personnes ayant une connaissance suffisante de leur fonctionnement. Lorsque la responsabilité d'un ou de plusieurs appareils a été confiée à une technicienne ou technicien, cette personne doit se familiariser avec le fonctionnement et les règles de sécurité propres à chaque appareil et en instruire les personnes utilisatrices éventuelles.

3.05 L'employeur fait connaître au syndicat le nom de ses personnes- cadres qui sont constituées en autorité sur le personnel couvert par la convention collective.

ARTICLE 4 : RÉGIME SYNDICAL

4.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

4.02 Toute nouvelle personne salariée doit, comme condition d'emploi, signer la formule d'autorisation de retenues syndicales dont le texte apparaît à l'annexe « B » et devenir membre en règle du syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le syndicat. Le syndicat lui fait signer sa carte d'adhésion et perçoit lui-même le montant du droit d'entrée.

4.03 Aux fins de la clause 4.02, l'employeur permet une rencontre entre la nouvelle personne salariée et une personne représentante syndicale. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec la personne supérieure immédiate exclue de l'unité de négociation.

4.04 Toute personne salariée peut révoquer son adhésion au syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90^{e}) jour et le soixantième (60^{e}) jour précédant la date d'expiration de la convention collective. Elle doit alors envoyer un avis écrit à la vice-présidence aux affaires administratives du syndicat et à la direction du Service des ressources humaines.

4.05 L'employeur déduit à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne

salariée la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du syndicat ou un montant égal à cette cotisation.

Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, les retenues sont effectuées dès sa première période de paie.

4.06 Si l'assemblée générale du syndicat décide de modifier la cotisation syndicale, le syndicat transmet à la direction du Service des ressources humaines copie de la résolution prise par l'assemblée générale du syndicat ; telle copie doit lui parvenir au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle l'employeur doit effectuer le changement sur la paie.

4.07 L'employeur remet mensuellement au syndicat ou à son agent percepteur dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois, les montants ainsi retenus avec une liste alphabétique des noms des personnes salariées, le montant à partir duquel la retenue a été effectuée, le montant prélevé pour chacune d'elles ainsi que la mention du secteur de travail.

4.08 Dans le cas d'erreur sur le montant à prélever ou d'omission de prélèvement dues à des erreurs administratives ou techniques, l'employeur s'engage sur un avis écrit du syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.

L'employeur s'entend avec la personne salariée quant au mode de prélèvement sur ses paies subséquentes.

En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages.

4.09 Toute correspondance administrative au sujet de ces retenues doit se faire entre l'employeur et l'agent percepteur du syndicat, avec copie conforme à la vice-présidence aux affaires financières du syndicat.

4.10 L'employeur indique sur les formulaires de déclaration de revenus le montant qui a été déduit sur la paie en cotisations syndicales pour chacune des personnes salariées.

ARTICLE 5 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.01 L'employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.

5.02 a) L'employeur transmet au syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de leur embauche, le nom des nouvelles personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, incluant le statut, le titre de la fonction, la classe, l'échelon, le salaire, le secteur de travail, le numéro d'affichage correspondant le cas échéant et la date d'entrée en fonction.

Lorsqu'applicable, l'employeur fournit au syndicat, six (6) fois par année (le ou vers le 1er février, 1er avril, 1er juin, 1er août, 1er octobre et 1er décembre), la liste des personnes couvertes par le certificat d'accréditation ayant quitté leur emploi. Cette liste contient le titre de la fonction, le secteur de travail et la date du départ.

b) L'employeur remet au syndicat, trois (3) fois par année (15 février, 15 juin et

15 octobre) une liste alphabétique à jour de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend, pour chaque personne salariée, les renseignements suivants :

- nom et prénom ;
- salaire ;
- titre de la fonction ;
- code de fonction ;
- classe, niveau et échelon ;
- numéro du poste ;
- date d'entrée en fonction ;
- ancienneté ;
- secteur de travail ;
- nom, prénom et titre de fonction de la personne supérieure immédiate ;
- adresse ;
- statut (régulier, subventionné, temporaire, projet spécifique) ;
- pour les personnes salariées subventionnées et sur projet spécifique, la date de fin de contrat ;
- la date de départ des personnes ayant quitté l'unité d'accréditation depuis les cents (100) derniers jours.

c) L'employeur fournit au syndicat le ou vers le 31 mai de chaque année, une liste alphabétique à jour de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation indiquant le solde, au 30 avril précédent, du crédit annuel de congés de maladie prévu à l'article 32.

d) L'employeur remet au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la demande qui en est faite, toute liste concernant l'information demandée. Celle-ci doit être pertinente à l'unité de négociation.

e) L'employeur transmet, au syndicat, le nom des stagiaires qui complètent un stage.

f) L'employeur transmet au syndicat le nom et prénom des personnes salariées qui sont absentes depuis plus de dix (10) jours ouvrables ou dont la durée prévue de l'absence excède dix (10) jours ouvrables, et ce, au plus tard à la période de paie suivant le moment où il en a connaissance. Le cas échéant, le syndicat est également informé de la durée prévue de cette absence et de toute prolongation.

5.03 L'employeur transmet simultanément au syndicat et aux personnes salariées concernées, copie de tout règlement, avis ou directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées.

5.04 Le syndicat peut utiliser le service du courrier interne subordonnément aux normes en vigueur applicables aux personnes usagères pour acheminer à ses membres les avis de convocation ou tout autre document nécessaire à sa bonne marche.

5.05 Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le local mis à la disposition du syndicat contient l'ameublement et l'équipement suivant : un (1) bureau, une (1) table de travail, le nombre de chaises nécessaires, deux (2) classeurs de format légal à quatre (4)

tiroirs avec serrure, deux (2) étagères métalliques, un (1) téléphone, un ordinateur (PC) et une imprimante conforme aux composantes bureautiques en vigueur chez l'employeur. L'employeur facture au syndicat la moitié du coût de tel équipement de bureautique.

2. L'employeur assume le coût de l'installation et de la location mensuelle du téléphone. L'employeur assume aussi le coût de l'entretien ménager du local. Par ailleurs, le syndicat assume le coût des appels interurbains ainsi que le coût de l'entretien et de la réparation de l'ordinateur (PC) et ses composantes.

3. Les clefs du local sont remises à la personne désignée à la présidence du syndicat. Le syndicat est responsable de l'ameublement et de l'équipement contenus dans le local. La reproduction des clefs du local doit être faite chez l'employeur.

4. L'employeur se réserve la possibilité de modifier pour une cause juste et raisonnable, après consultation, le site du local mis à la disposition du syndicat.

5.06 Le syndicat peut faire usage des locaux de l'employeur pour ses réunions, après en avoir fait la demande, et ceci, sans frais.

5.07 L'employeur accorde l'accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux ressources-conseils extérieures du syndicat, sous réserve des règlements de l'employeur.

Les ressources-conseils extérieures des parties peuvent assister aux rencontres entre les personnes représentantes du syndicat et celles de l'employeur.

Si une ressource-conseil extérieure du syndicat désire rencontrer, durant les heures régulières de travail, une personne salariée régie par la présente convention quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, elle en avise le Service des ressources humaines afin de convenir du moment de cette rencontre.

5.08 Le syndicat peut afficher aux endroits convenus entre les parties, des avis de convocation ou d'autres documents relatifs à ses affaires. Ces avis ou documents doivent être identifiés comme émanant du syndicat. Le syndicat peut distribuer aux personnes salariées régies par la présente convention, le matériel d'information qu'il juge utile pourvu que sa source soit clairement indiquée.

5.09 **a) Discrimination**

L'employeur et ses personnes représentantes, le syndicat et ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une des personnes représentantes de l'employeur ou de l'une des personnes membres du syndicat ou de toute autre personne salariée en raison de sa race, de son sexe, de l'identité ou de l'expression de son genre, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de la couleur de sa peau, de son état civil, de sa langue, de ses handicaps physiques, de son âge, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de ses relations sociales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente

convention collective et la loi et dans la mesure où celle-ci prohibe de tels gestes.

b) Harcèlement psychologique

Toute personne salariée a le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Le harcèlement psychologique se définit comme étant 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 d'une 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.

5.10 L'employeur et le syndicat peuvent, d'un commun accord, à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, un ou plusieurs articles de la présente convention.

5.11 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de l'employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son syndicat.

5.12 Toute personne salariée a le droit de ne pas signer un document exécuté dans l'exercice de ses fonctions s'il croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à sa fonction.

5.13 Dans le cas de grief, le syndicat peut obtenir une copie de tout document lié au grief consigné au dossier de la personne salariée concernée par le grief, et ce, avec l'autorisation de la personne salariée concernée.

5.14 L'employeur fait parvenir au syndicat copie de tout document remis aux membres des commissions et comités au sein desquels le syndicat a été appelé à désigner des personnes représentantes.

5.15 Les personnes salariées régulières doivent être en nombre suffisant pour leur permettre d'effectuer dans des conditions normales le travail régulier que peuvent requérir les activités des secteurs intéressés.

5.16 Toute communication doit se faire en français pour tout ce qui concerne les relations de travail. La personne salariée dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances d'avancement diminuées du fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

5.17 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et à n'exercer contre cette dernière aucune

réclamation à cet égard. Dans un tel cas, l'employeur assume la totalité des frais de défense de la personne salariée concernée.

5.18 Dans le contexte de la planification ou de la construction de nouveaux bâtiments, l'employeur convient de prévoir et de mettre sur pied des mécanismes permettant l'échange d'informations pertinentes entre l'employeur et les personnes salariées visées concernant l'aménagement et l'équipement des aires de travail.

5.19 L'employeur s'engage à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration de la mise en œuvre des travaux relevant de la compétence des personnes salariées.

5.20 L'employeur fait parvenir au syndicat copie des procès-verbaux approuvés des réunions de l'assemblée des directeurs aussitôt que possible. Toutefois, les questions concernant la gestion du Service des ressources humaines sont exclues.

5.21 Toute personne salariée peut assister à une réunion du conseil du département ou service, pour faire des représentations sur un point particulier de l'ordre du jour ; elle peut aussi faire inscrire un point à l'ordre du jour.

L'ordre du jour d'une réunion du conseil de département ou service doit être affiché dans le département ou service au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, à moins de circonstances exceptionnelles.

5.22 Lorsque la participation à une association technique ou scientifique est demandée par l'employeur, ce dernier en supporte les frais.

5.23 L'employeur informe par écrit le syndicat, au moins trois (3) mois à l'avance, lorsqu'il prévoit effectuer des changements par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques, d'améliorations technologiques, de changements dans les structures administratives, de réorganisation d'un secteur de travail, de changements dans les procédés de travail, de changements de l'équipement et de sous-contrats, qui sont susceptibles de modifier sensiblement les tâches ou les conditions de travail des personnes salariées visées.

Les parties se rencontrent alors afin de discuter des mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus au paragraphe précédent. Les parties discutent alors de l'application de l'ancienneté et du recyclage des personnes salariées visées par ces changements.

5.24 Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines, toute personne salariée peut consulter son dossier en présence d'une personne représentante du Service des ressources humaines, durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de son salaire régulier. Un tel rendez-vous est fixé dans un délai raisonnable. Il est loisible à la personne salariée de se faire accompagner d'une personne représentante syndicale. La personne salariée peut obtenir, sur demande et sans frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

5.25 Toute personne salariée qui dans le cadre de son travail doit, au cours d'une même journée, participer à une rencontre, réunion ou assemblée avec une ou des personnes représentantes de l'employeur dans un immeuble différent de

celui où elle travaille, doit bénéficier d'une période de temps raisonnable pour se rendre à l'immeuble et revenir à son lieu de travail. Elle a droit également au remboursement de ses frais de transport, s'il y a lieu, selon la politique de l'employeur.

5.26 Une rencontre sera tenue au moins une fois par semestre, dans chaque secteur, entre les personnes salariées et leur personne supérieure immédiate. Cette rencontre a pour objectif de communiquer les orientations de l'employeur et d'échanger sur l'organisation du travail (l'aménagement des horaires pour les laboratoires, le ou les remplacement(s) de longue(s) durée(s), le ou les départ(s) à la retraite) nécessaire pour le trimestre en cours et/ou à venir.

ARTICLE 6 : DÉFINITIONS DES TERMES

Aux fins d'application de la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose les termes suivants ont le sens qui leur est respectivement donné ci-après :

6.01 **Affichage :**

désigne la procédure par laquelle l'employeur offre aux personnes salariées tout poste vacant ou nouveau, conformément aux dispositions de l'article 9.

6.02 **Ancienneté :**

désigne la durée totale du service d'une personne salariée chez l'employeur, calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 8.

6.03 **Année financière :**

désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'employeur, soit du 1er juin de l'année courante au 31 mai de l'année subséquente.

6.04 **Conjointe/Conjoint :**

aux fins de l'article 23 et des clauses 45.01 et 45.02 désigne des personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

6.05 **Employeur :**

désigne la Corporation de l'École Polytechnique.

6.06 **Enfant à charge :**

aux fins des clauses 45.01 et 45.02, enfant à charge désigne l'enfant légitime, naturel ou adoptif de la personne salariée, ou de sa personne conjointe, qui dépend de la personne salariée pour son soutien.

6.07 **Expérience pertinente :**

désigne l'expérience pratique, c'est-à-dire, l'acquisition d'une expérience dans tout travail connexe ou dans des emplois de niveaux inférieurs ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinente.

6.08 **Grief :**

désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

6.09 **Mésentente :**

désigne tout désaccord autre qu'un grief.

6.10 **Mutation :**

désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est égal.

6.11 **Parties (les) :**

désigne l'employeur et le syndicat.

6.12 **Personne salariée :**

désigne toute personne employée régie par les présentes. La personne salariée absente du travail demeure une personne salariée sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

6.13 **Personne salariée à temps complet :**

désigne toute personne salariée qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévu à la clause 15.02.

6.14 **Personne salariée à temps partiel :**

désigne toute personne salariée qui travaille d'une façon régulière un nombre d'heures déterminé, mais inférieur à celui prévu à la clause 15.02.

L'utilisation de personnes salariées à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers à temps complet requis par le fonctionnement normal des activités.

L'employeur peut, après entente avec le syndicat, réduire un poste à temps complet à un poste à temps partiel.

6.15 **Personne salariée en période d'essai :**

désigne une personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés à un poste obtenu selon les dispositions de l'article 9.

6.16 **Personne salariée en probation :**

désigne toute nouvelle personne salariée qui n'a pas encore complété sa période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés au service de l'employeur.

Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée en période de probation, l'employeur donne à la personne un préavis d'une (1) semaine avec copie au syndicat, sauf si elle est congédiée pour cause.

À moins de dispositions contraires, une personne salariée en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention collective.

6.17 **Personne salariée régulière :**

désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation définie

à l'article 6.16 ainsi que toute personne salariée qui a complété sa période de probation à un poste obtenu selon les dispositions de l'Annexe F.

6.18 **Personne salariée subventionnée :**

désigne toute personne salariée embauchée à ce titre par l'employeur et qui travaille pour la totalité de son temps sur un ou plusieurs projets ou activités financés par des fonds provenant de sources autres que les budgets de fonctionnement de l'employeur. De façon particulière, la personne salariée subventionnée peut être affectée à des activités financées par les budgets de fonctionnements de l'employeur. Dans ce cas, l'affectation doit être convenue entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate et le syndicat doit en être informé.

La personne salariée subventionnée est avisée par écrit de son statut par l'employeur lors de son embauche et par la suite à chaque renouvellement de contrat. (Les dispositions particulières liées au contrat d'embauche et à la priorité de rappel sont prévues à l'annexe « K »).

Le syndicat peut obtenir, à la suite d'une demande écrite au Service des ressources humaines, l'information relative aux sources de financement d'un poste occupé par une personne salariée subventionnée.

6.19 **Personne salariée temporaire :**

a) personne salariée remplaçante :

désigne toute personne salariée embauchée pour occuper temporairement un poste vacant pendant les délais afférents à l'affichage et à la sélection ou un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens de la clause 9.07. Sous réserve des dispositions de l'annexe « F », cette personne salariée est licenciée lorsque le poste vacant est comblé ou lorsque la personne salariée réintègre son poste.

b) personne salariée surnuméraire :

désigne toute personne salariée embauchée pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs. Sous réserve des dispositions de l'annexe « F », cette personne salariée est licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé. L'embauchage de personnes salariées surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes réguliers requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné.

Sauf stipulation à l'effet contraire, seules les dispositions prévues à l'annexe « F » s'appliquent aux personnes salariées temporaires.

6.20 **Personne salariée sur projet spécifique**

désigne toute personne salariée embauchée dans le cadre d'un projet spécifique pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois consécutifs avec la possibilité de prolonger après entente entre les parties.

Un projet spécifique désigne un mandat visant à répondre à un besoin provisoire précis excluant les activités régulières d'enseignement ou de recherche, et dont le budget est non récurrent.

À moins de dispositions contraires, la personne salariée sur projet spécifique bénéficie des avantages prévus à la présente convention, à l'exception des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à l'article 29 et des dispositions relatives à la mise à pied et au rappel au travail prévues à l'article 31. Cette personne salariée est licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé. La personne salariée sur projet spécifique bénéficie des dispositions relatives à la liste de rappel prévues à l'annexe « F », avec les adaptations qui s'imposent.

L'embauche de personnes salariées sur projet spécifique ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes réguliers requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné.

6.21 **Personne stagiaire :**

désigne une personne étudiante en période de stage provenant d'une institution d'enseignement dont le programme d'études collégiales (DEC professionnel) exige qu'elle complète un stage, rémunéré ou non, dans la discipline étudiée.

6.22 **Personne supérieure immédiate :**

désigne soit la personne directrice du département ou du service soit sa représentante désignée. Cette personne est reconnue par l'employeur comme étant sa représentante officielle.

6.23 **Poste :**

ensemble des tâches caractérisées exercées par une personne salariée à l'intérieur d'une fonction et d'un secteur donné.

6.24 **Poste nouveau :**

sous réserve des dispositions de l'article 9, désigne un poste à pourvoir d'une personne titulaire pour la première fois.

6.25 **Poste vacant :**

sous réserve des dispositions de l'article 9, désigne un poste dépourvu de sa personne titulaire.

6.26 **Promotion :**

désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est supérieur.

6.27 **Rétrogradation :**

désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux maximal de la classe est inférieur.

6.28 **Secteur :**

désigne le département ou le service.

6.29 **Stage :**

période d'étude pratique, d'une durée déterminée, pendant laquelle une personne s'entraîne à l'exécution d'une tâche particulière ou complète sa formation technique ou professionnelle.

6.30 **Syndicat :**

désigne l'Association du personnel de l'École Polytechnique.

ARTICLE 7 : ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, la personne salariée absente du travail en vertu du présent article ne perd aucun avantage et privilège prévus par les présentes et elle ne doit pas être importunée ou subir de tort pour ses activités comme telles.

7.02 L'employeur libère cinq (5) personnes salariées désignées par le syndicat pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, si le différend est soumis à un arbitre. Les personnes salariées ainsi libérées reçoivent une rémunération correspondant à leur salaire régulier.

7.03 L'employeur libère quatre (4) personnes salariées membres du comité de griefs du syndicat ainsi que la personne représentante syndicale concernée pour assister aux réunions dudit comité.

Les personnes salariées ainsi libérées reçoivent une rémunération correspondant à leur salaire régulier.

L'employeur convient de recevoir ledit comité de griefs sur demande à la date et au lieu convenus entre les parties.

7.04 Le syndicat dispose d'une banque de libérations syndicales équivalentes à trois (3) journées par semaine durant lesquelles la présidence du syndicat ou sa personne représentante est libérée de ses fonctions, sans perte de salaire régulier, aux fins d'activités syndicales.

Ces journées de libération doivent être, dans la mesure du possible, déterminées au début de chaque trimestre, et ce, en tenant compte des besoins du service.

7.05

a) Le syndicat convient que chacune de ses personnes représentantes doit d'abord s'acquitter, dans la mesure du possible, de ses responsabilités de personne salariée.

b) Nonobstant les dispositions de la clause 7.04, s'il devient nécessaire qu'une personne représentante syndicale s'absente de son poste de travail au cours de sa journée régulière de travail, elle en convient à l'avance avec la personne supérieure immédiate.

Les absences du travail des personnes représentantes du syndicat aux fins suivantes :

- enquête et discussion de griefs ou mésententes ;
- participation à toute réunion avec les personnes représentantes de l'employeur.

n'entraînent aucune perte du salaire régulier du ou des personnes salariées concernées.

c) Si une personne représentante syndicale doit exercer ses fonctions dans un secteur autre que le sien, elle en convient à l'avance avec la personne supérieure immédiate intéressée.

d) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le syndicat fait parvenir à l'employeur une liste des noms des personnes déléguées syndicales avec une indication quant au secteur ou au groupe représenté par chacune, une liste des noms des membres des différents comités et des personnes représentantes syndicales. Par la suite, le syndicat informe le Service des ressources humaines au fur et à mesure des modifications apportées aux listes.

7.06 L'employeur libère de leurs fonctions la ou les personnes salariées désignées par le syndicat aux fins de l'administration des affaires du syndicat à raison d'un maximum de cinq (5) jours par semaine pour l'ensemble des personnes salariées ainsi libérées.

Les demandes de libération doivent être transmises au Service des ressources humaines, règle générale, au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Ces demandes doivent comporter le nom de la personne salariée et la durée de la libération. La durée d'une telle libération ne peut être inférieure à une demi-journée (½) par personne salariée. L'employeur ne refusera pas une telle demande de libération pourvu que ces libérations n'affectent pas sérieusement la bonne marche des activités du secteur. Dès qu'une réponse est fournie par le Service des ressources humaines, le syndicat confirme la demande par écrit.

L'employeur facture le syndicat de l'équivalent du salaire régulier payé à toute personne salariée libérée en vertu de la présente clause. Si la durée de l'absence continue d'une même personne salariée excède une période de paie, l'employeur facture aussi le syndicat de l'équivalent de la quote-part de l'employeur aux avantages sociaux. Le syndicat rembourse l'employeur du montant réclamé dans les quinze (15) jours de la facturation.

7.07 Vingt-deux (22) fois par année, dix-sept (17) personnes salariées sont libérées simultanément pendant deux (2) heures consécutives, sans perte de salaire, pour participer aux réunions du conseil du syndicat.

7.08 Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour participer à des congrès syndicaux ou pour assister à des cours organisés par la centrale syndicale ou l'un de ses corps affiliés.

Le nombre maximum de jours payés en vertu de la présente clause, pour l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention, est de trente-cinq (35) jours par année financière.

Une demande écrite comportant le nom de la ou des personnes salariées et les dates d'absence doit être transmise à la direction du Service des ressources humaines avec copie à la personne supérieure immédiate du ou des personnes salariées concernées, et ce, règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'employeur convient par ailleurs d'accorder les permis d'absence demandés à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales du secteur où travaille la ou les personne(s) salariée(s) intéressée(s).

Le solde des jours non utilisés au cours d'une année financière donnée peut être reporté à l'année financière subséquente jusqu'à concurrence de douze (12)

jours.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'employeur facture le syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause. Le syndicat rembourse l'employeur dans les quinze (15) jours de la facturation.

7.09 À la demande du syndicat, l'employeur libère de leurs fonctions, concurremment et sans traitement, un maximum de trois (3) personnes salariées régulières pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective (durant une période minimale d'un (1) mois par personne salariée) au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés.

a) Une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le syndicat à la direction du Service des ressources humaines, et ce, règle générale, au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'employeur convient d'accorder le congé sans traitement demandé à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales du secteur où travaille la personne salariée intéressée.

b) Si la personne salariée occupe une fonction non élective, elle doit revenir au travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente contraire, à défaut de quoi elle est réputée avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

c) Si la personne salariée occupe une fonction élective, elle peut obtenir un congé sans traitement d'une durée égale à son mandat, lequel congé sans traitement sera renouvelé dans le cas d'une réélection.

d) Durant ce congé, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices prévus aux présentes, sauf ceux prévus aux dispositions du régime de retraite de l'employeur et, si elle le désire, aux régimes d'assurances collectives dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût de la prime est assumé en entier par la personne salariée et lui est facturé trimestriellement. La personne salariée dispose de 30 jours de calendrier suivant la date de facturation pour rembourser l'employeur à défaut de quoi ces régimes peuvent être suspendus par l'employeur.

e) Lors de son retour au travail, l'employeur réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de l'allocation du congé. Si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 29 ou de l'annexe « K » s'appliquent.

La personne salariée qui désire revenir au travail doit en aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant la date de son retour au travail.

f) La personne salariée continue à accumuler son ancienneté et recouvre ses droits acquis lors de son retour au travail.

g) À la demande du syndicat, l'employeur libère, sans traitement, la personne salariée occupant une fonction syndicale au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés exigeant une disponibilité partielle.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la personne

salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le syndicat à la direction du Service des ressources humaines, et ce, règle générale, au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

7.10 La personne salariée qui désire démissionner doit normalement se faire accompagner d'une personne représentante syndicale. La personne représentante de l'employeur doit accepter de recevoir la personne représentante syndicale qui accompagne la personne salariée.

7.11 Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail, toute personne membre du syndicat a le droit d'être accompagnée d'une personne représentante du syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentante de l'employeur.

La personne représentante de l'employeur doit accepter de recevoir la personne représentante syndicale qui accompagne la personne salariée.

7.12 Seules les personnes dûment mandatées par l'exécutif du syndicat, ou la personne désignée à la présidence, sont habilitées à demander des libérations au Service des ressources humaines aux fins du présent article.

7.13 Les membres du comité de perfectionnement dont le nombre est prévu à la clause 30.03, et les membres du comité de santé et sécurité dont le nombre est prévu à la clause 40.02 peuvent, dix (10) fois par année, terminer leur journée régulière de travail deux (2) heures avant la fin pour se réunir entre eux et préparer le contenu des réunions conjointes desdits comités.

Chaque personne salariée doit aviser sa personne supérieure immédiate au moins deux (2) jours ouvrables avant la date de la réunion.

7.14 Afin de faciliter la préparation en vue du renouvellement de la présente convention, l'employeur accorde aux membres du comité de négociation une banque équivalente à cinquante (50) jours, pour l'ensemble des membres du comité de négociation, prévu à la clause 7.02.

Ces jours d'absence sont prévus pour être utilisés au cours de l'année qui précède l'expiration de la convention collective et, par la suite, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Les demandes de libération doivent être transmises par écrit au Service des ressources humaines, en règle générale, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'employeur facture le syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause. Le syndicat rembourse l'employeur dans les quinze (15) jours de la facturation.

7.15 Six (6) fois par année, les personnes salariées bénéficient d'une période de deux (2) heures consécutives afin d'assister à une assemblée générale du syndicat, et ceci, sans perte de salaire.

S'il y a nécessité d'assurer la permanence d'un secteur, la personne supérieure immédiate peut, après consultation auprès des personnes salariées, exiger du plus petit nombre requis d'entre elles de maintenir un minimum de services en fonction des besoins opérationnels existants pendant la tenue de l'assemblée générale.

7.16 Pour permettre une meilleure planification de l'organisation du travail ou de la

répartition de la charge de travail d'un secteur, le syndicat transmet au Service des ressources humaines, au début de chaque trimestre, le calendrier des libérations syndicales déjà connues pour le trimestre.

ARTICLE 8 : ANCIENNETÉ

8.01 Pour que son ancienneté lui soit reconnue, une personne salariée doit d'abord compléter sa période de probation. Lorsque cette période a été complétée, son ancienneté lui est reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche.

Malgré les dispositions qui précèdent, lorsqu'une personne salariée temporaire devient une personne salariée régulière, les jours travaillés à titre de temporaire lui sont comptabilisés aux fins de calcul de son ancienneté de la manière prévue à la clause 8.02.

8.02 L'ancienneté de la personne salariée régulière s'exprime par sa date d'embauche.

L'ancienneté de la personne salariée temporaire s'accumule en jours et heures travaillées (une journée équivalant à sept (7) heures) et s'exprime par une date déterminée rétroactivement en multipliant le nombre de jours et d'heures travaillées par le facteur 1.4, étant entendu que 30.41 jours de calendrier équivalent à un (1) mois et douze (12) mois à une année.

8.03 L'ancienneté ne se perd que dans les cas spécifiquement prévus à la convention collective et aucune absence ou congé n'interrompt l'ancienneté sans une clause spécifique à cet effet prévue à la convention collective.

8.04 La personne salariée régulière perd son ancienneté et son emploi quand :

a) elle est congédiée, à moins que le congédiement n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou par une sentence arbitrale ;

b) elle quitte volontairement son emploi ;

c) elle prend sa retraite ;

d) elle est mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois ou, si l'ancienneté de la personne salariée au moment de sa mise à pied excède douze (12) mois, pour une durée égale à l'ancienneté de la personne salariée au moment de sa mise à pied jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois ;

e) elle néglige, sauf pour une cause majeure, de donner une réponse à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception de son avis de rappel ou elle néglige, sauf pour cause majeure, de se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception d'un avis écrit de l'employeur, expédié sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier, la rappelant au travail suite à une mise à pied et dont une copie a été transmise au syndicat.

8.05 L'employeur transmet par courrier électronique au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées régies par la présente convention dans les trente (30) jours de sa signature et, par la suite, le 1er juin de chaque année. Cette liste est affichée sur le site internet de l'employeur (https://www.polymtl.ca/srh/relations-

de-travail) pendant trois (3) semaines. Cette liste est établie par ordre alphabétique et comprend les renseignements suivants : nom, prénom et ancienneté.

Toute erreur décelée sur cette liste par les parties est signalée au Service des ressources humaines au cours des vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la fin de la période d'affichage de cette liste. L'employeur corrige, avec effet rétroactif à la date initiale de transmission, toute erreur ainsi décelée par les parties. Ce délai écoulé, l'employeur convient de corriger toute autre erreur contenue dans la liste d'ancienneté qui pourrait lui être soumise ultérieurement, telle correction n'impliquant par ailleurs aucun effet rétroactif. La dernière liste ainsi corrigée devient la liste officielle devant être utilisée aux fins d'application de la présente convention collective.

8.06 Toute personne salariée promue, mutée ou rétrogradée à un poste exclu de l'unité de négociation conserve l'ancienneté alors acquise et continue de l'accumuler pour une période maximale de six (6) mois.

Advenant que les circonstances obligent son retour dans l'unité de négociation, la personne salariée réintègre son ancien poste, si elle a été moins de deux (2) mois de calendrier en dehors de l'unité de négociation, ou elle est affectée à un poste équivalent, si elle y a été moins de six (6) mois.

8.07 La personne salariée qui passe d'une unité de négociation à une autre unité de négociation conserve, dans sa nouvelle unité, son ancienneté accumulée. Cette personne salariée est sujette à la période d'essai prévue à la clause 9.12.

8.08 La liste d'ancienneté des personnes salariées incluses dans l'unité de négociation apparaît à l'annexe « C ».

ARTICLE 9 : AFFICHAGE

9.01 Dans le cas d'un affichage de poste interne, le poste est accordé à la personne salariée candidate qui satisfait aux qualifications requises de ce poste et qui a le plus d'ancienneté.

9.02 Aux fins de la clause 9.01, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

9.03

a) Il est loisible à toute personne salariée de l'unité de négociation de poser sa candidature à tout poste inclus dans son unité de négociation et affiché par l'employeur. La candidature des personnes salariées de l'unité de négociation est prioritaire par rapport à toute autre candidature lors de l'affichage simultané interne et externe.

b) Il est loisible à toute personne salariée de l'unité de négociation de poser sa candidature à tout poste exclu de son unité de négociation et affiché par l'employeur. Dans un tel cas, la personne salariée ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs et mésententes.

c) Si le poste affiché n'est pas comblé par une personne salariée de l'unité de négociation concernée, la candidature des personnes salariées des autres unités de négociation sera alors considérée par l'employeur de façon prioritaire par rapport à celle des personnes de l'extérieur. Dans un tel cas, la personne salariée ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs et mésententes.

9.04 Aux fins du présent article, l'employeur affiche sur le site Internet du Service des ressources humaines tout poste vacant ou nouveau devant être comblé et inclus dans l'une ou l'autre des unités de négociation. L'employeur peut procéder simultanément à l'affichage interne et externe de tout poste vacant ou nouveau.

Le syndicat reçoit par courriel, le premier jour de l'affichage, copie de tout avis de poste vacant ou nouveau relevant de l'une ou l'autre des unités de négociation.

Toute personne salariée reçoit par courriel, le premier jour de l'affichage, copie de tout avis de poste vacant ou nouvellement créé dans l'unité de négociation. L'employeur indique le lien à suivre pour soumettre une candidature par voie électronique.

9.05 L'avis de poste vacant ou nouveau contient les renseignements suivants :

- le titre de la fonction, au masculin et au féminin ;
- une description sommaire des tâches ;
- les qualifications requises ;
- le secteur de travail ;
- la classe ;
- le minimum et le maximum de l'échelle de salaire ;
- le numéro d'affichage ;
- la date du début et de la fin de la période d'affichage
- et, à titre indicatif, l'horaire de travail, s'il s'agit d'un horaire particulier, le lieu de travail (pavillon, adresse de l'immeuble), s'il s'agit d'un poste nouveau, le nom de la personne supérieure immédiate et toute autre information permettant de préciser les particularités du poste, entre autres, le laboratoire ou l'unité de travail.

Lors de l'affichage, l'employeur peut exiger des connaissances liées à l'utilisation d'équipements de bureautique. Cependant, ces exigences ne peuvent servir de critère d'élimination d'une personne candidate. La personne candidate retenue doit cependant accepter de se soumettre à la formation que l'employeur pourrait juger nécessaire pour l'utilisation des équipements de bureautique. Cette formation est à la charge de l'employeur et n'entraîne aucune perte de salaire pour la personne salariée concernée.

Lors d'affichage où des connaissances liées à l'utilisation d'équipement de bureautique sont requises, l'employeur indiquera la note suivante :

« Cette exigence ne peut servir de critère d'élimination de candidature de personnes salariées ».

Malgré ce qui précède, l'employeur peut continuer d'exiger des connaissances spécifiques liées à des postes de techniciennes ou techniciens en informatique.

9.06 L'employeur doit afficher un poste nouveau ou vacant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la création ou la vacance dudit poste. Si la décision est d'abolir le poste vacant ou de différer le moment où il affichera un poste devenu vacant, l'employeur en communique par écrit les motifs au syndicat dans les dix (10)

jours ouvrables qui suivent le délai précité. Dans le cas d'un affichage différé, l'employeur informe le syndicat de la date probable de l'affichage. L'employeur ne peut différer l'affichage d'un poste vacant au-delà de six (6) mois. L'employeur fait état par écrit au syndicat de son analyse de la situation et des mesures envisagées eu égard au poste après trois (3) mois de la vacance dudit poste. Ces dispositions n'ont pas pour effet de restreindre le droit de l'employeur d'abolir un poste en tout temps.

9.07 Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés par suite :

a) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ;

b) de maladie ou d'accident ;

c) de vacances ;

d) de congé parental ;

e) de congés autorisés ;

f) d'affectation temporaire.

À partir du moment où il est établi que la personne salariée ne revient pas au travail, ce poste est affiché conformément aux dispositions de cet article.

9.08 a) Sous réserve de la clause 9.06, l'employeur affiche pendant une période de huit (8) jours ouvrables, tout poste nouvellement créé ou vacant. Toutefois, durant la période du 15 juin au 15 août, la période d'affichage est de vingt et un (21) jours ouvrables, à moins que les parties ne conviennent d'appliquer les délais normaux prévus.

b) Toute personne salariée intéressée par l'offre d'un poste doit poser sa candidature en ligne en utilisant le portail employé du Service des ressources humaines, en y joignant les documents suivants :

Un document indiquant que le curriculum vitæ et les diplômes sont à jour.

Ou

Un curriculum vitæ à jour et/ou les diplômes à jour.

Un accusé de réception de la candidature est transmis à la personne salariée et au syndicat par courriel, et précise la date et l'heure du dépôt de la candidature ainsi que le poste convoité.

Exceptionnellement, si un problème lié à l'infrastructure informatique de l'employeur persiste jusqu'à la dernière journée de l'affichage, la personne salariée pourra déposer sa candidature par écrit au Service des ressources humaines.

La candidature de la personne salariée doit être reçue au Service des ressources humaines au plus tard à dix-sept heures (17 h) la dernière journée de l'affichage. Les candidatures reçues hors de ce délai ne peuvent être retenues.

c) La personne salariée absente du travail peut par l'entremise du syndicat poser sa candidature par écrit à un poste affiché. Si la candidature d'une personne salariée absente est retenue, la personne salariée doit, sous réserve de l'article 25, être disponible pour remplir le poste dans un délai

maximal de quarante-cinq (45) jours ouvrables de sa nomination, à moins d'entente contraire.

Si la candidature d'une personne salariée absente du travail pour ses vacances annuelles, perfectionnement ou en vertu de l'article 7 est retenue, l'employeur attendra le retour au travail de la personne salariée avant de combler le poste.

d) Une liste des noms des personnes salariées qui ont posé leur candidature à un poste vacant ou nouveau est transmise au syndicat le plus tôt possible, une fois la période d'affichage terminée. Cette liste mentionne aussi l'ancienneté des personnes salariées, le titre de leur fonction, leur secteur de travail, le numéro du poste à combler et le numéro d'affichage concerné. Dans le cas de l'affichage d'un poste vacant, cette liste mentionne aussi le nom de la personne titulaire précédente.

e) L'employeur donne, par voie électronique, une réponse écrite et motivée à chaque personne salariée candidate, avec copie au syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

f) La personne salariée nommée occupe son nouveau poste dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de la réponse du Service des ressources humaines.

Si la personne salariée n'a pas encore été promue à son nouveau poste dans les quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de la réponse du Service des ressources humaines, elle reçoit à partir du seizième (16e) jour ouvrable le salaire qu'elle aurait dû recevoir si elle avait occupé son nouveau poste.

La personne salariée temporaire nommée à un poste entrera également en fonction dans un délai de quinze (15) jours ouvrables. Si la personne salariée temporaire est en remplacement sur un poste dont la personne titulaire a une date prévue de retour au travail qui se situe entre le seizième (16e) et le trentième (30e) jour ouvrable de la date de nomination à son nouveau poste, l'employeur pourra demander à celle-ci de terminer son remplacement et elle entrera en fonction à son nouveau poste au plus tard, à la date qui était prévue entre le seizième (16e) et le trentième (30e) jour.

Dans ce cas, il est également convenu qu'à compter du seizième (16e) jour ouvrable, la personne salariée temporaire, appelée à terminer ledit remplacement, bénéficiera des mêmes avantages que si elle avait occupé son nouveau poste.

9.09 Dans le cas d'un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens des dispositions de la clause 9.07, pendant une période excédant dix (10) jours ouvrables sauf dans le cas de vacances, l'employeur comble ledit poste, à moins que les besoins ne le justifient pas soit en procédant à une affectation temporaire, soit en embauchant une personne salariée remplaçante. L'employeur procède de la même façon dans le cas d'un poste vacant pendant les délais afférents à l'affichage et à la sélection.

9.10 Mutation d'une personne salariée régulière à un poste subventionné

a) Lorsqu'un poste subventionné est octroyé à une personne salariée régulière, cette dernière conserve son statut de personne salariée régulière pour une

période d'une durée maximale de quatre ans.

b) Durant la période de quatre ans prévue au paragraphe a), le poste régulier dont la personne salariée régulière est titulaire est réputé temporairement vacant et doit être comblé conformément à la procédure d'affectation temporaire ou d'affichage.

c) À l'expiration de ladite période de quatre ans, la personne salariée régulière doit choisir l'une des situations suivantes :

- Elle demeure sur le poste subventionné. Dans ce cas, son statut de personne salariée régulière est modifié pour celui de personne salariée subventionnée et de ce fait, elle perd les privilèges prévus à l'article 29 et bénéficie désormais des privilèges prévus à l'annexe « K ».

Ou

- La personne salariée régulière retourne sur le poste régulier dont elle est titulaire et conserve son statut de personne salariée régulière.

d) Lorsque la personne salariée régulière soumise au choix prévu au paragraphe c) demeure sur le poste subventionné, le poste régulier dont elle était titulaire devient définitivement vacant.

Nonobstant le paragraphe c), la personne salariée régulière qui obtient un poste subventionné en application du processus de replacement prévu à l'article 29 conserve son statut de personne salariée régulière et sa sécurité d'emploi, et ce, sans égard à la durée de vie du poste de subventionné.

9.11 L'employeur n'est pas tenu d'afficher une deuxième (2e) fois un poste vacant :

a) lorsque ce poste vacant a d'abord été affiché sans résultat et qu'il a été comblé par une personne de l'extérieur qui a quitté ce poste au cours de sa période de probation ;

b) lorsqu'un poste vacant ou nouveau a d'abord été comblé par une personne salariée de l'intérieur qui est retournée à son ancien poste ou qui a quitté son emploi au cours de sa période d'essai. L'employeur procède alors à un deuxième (2e) choix parmi les candidatures reçues en conformité avec les dispositions de la clause 9.01 et ainsi de suite jusqu'à ce que le poste vacant ou nouveau soit comblé définitivement.

9.12 La personne salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'employeur qu'elle ne satisfait pas aux qualifications requises dudit poste, elle est alors replacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste ; elle reçoit, à son retour, le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien poste. Cette période d'essai ne s'applique pas à une personne salariée nommée à la suite d'un affichage à un poste qu'elle a occupé en affectation temporaire pendant au moins quarante-cinq (45) jours ouvrables.

Il incombe à l'employeur de donner à la personne salariée qui a obtenu le poste l'opportunité d'une période de familiarisation raisonnable avec les exigences du poste.

À cet effet, la personne supérieure immédiate qui reçoit une nouvelle personne salariée peut demander à une personne du secteur ou à la personne anciennement titulaire de revenir à son ancien poste pour initier cette dernière. Cette initiation n'excédera pas trois (3) jours et devra se faire dans les dix (10) jours ouvrables de l'arrivée en poste de cette nouvelle personne salariée.

L'ancienne personne titulaire qui revient pour initier la personne salariée qui a obtenu son ancien poste, maintient le salaire et les avantages liés à son nouveau poste et ces jours sont comptabilisés à sa propre période d'essai.

Advenant le cas où une personne salariée qui a obtenu un poste retourne à son ancien poste à l'intérieur de sa période d'essai et que ce dernier est occupé par une personne salariée ayant complété sa période d'essai, les dispositions de l'article 29 s'appliquent alors à elle.

9.13 Une personne salariée qui prend vingt et un (21) jours consécutifs et plus de vacances entre le 15 juin et le 15 août peut, avant son départ, signifier par écrit à l'employeur qu'elle se porte candidate pour un ou des affichages durant ses vacances.

9.14 La personne salariée qui obtient une mutation à la suite d'un affichage doit demeurer au moins six (6) mois dans ce poste avant d'obtenir le droit à une autre mutation.

9.15 Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste affiché, ou qui l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice.

9.16 Aux fins d'application du présent article, aucune personne salariée ne devra subir de test autre que médical.

ARTICLE 10 : MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

L'employeur ne prendra pas de mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.

10.02 La personne salariée convoquée par l'employeur pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner d'une personne représentante du syndicat.

La personne représentante de l'employeur doit accepter de recevoir la personne représentante syndicale qui accompagne la personne salariée.

10.03 L'employeur avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire. L'avis contenant la mesure disciplinaire doit être expédié ou remis à la personne salariée dans les quinze (15) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance de telle infraction par l'employeur.

Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'employeur. Le délai ci-haut mentionné constitue un délai de déchéance.

10.04 Une copie de l'avis disciplinaire est transmise à la personne salariée concernée et au syndicat. Cet avis disciplinaire contient les motifs expliquant la mesure disciplinaire. Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le syndicat ont été informés par écrit, conformément au présent article, peuvent être mis en

preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier d'une personne salariée.

10.05 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoqué contre elle et sera retiré de son dossier si au cours des douze (12) mois suivant le dépôt au dossier, il n'y a pas d'autre(s) avis ou rapport(s) disciplinaire(s) au dossier.

Toutefois, si la personne salariée s'absente au cours de ces douze (12) mois et que ses absences excèdent quarante-cinq (45) jours consécutifs, la période de douze (12) mois précitée sera prolongée de l'équivalent de l'excédent, sans dépasser vingt-quatre (24) mois. Les vacances payées ne sont pas comptabilisées comme des absences aux fins de la présente clause.

10.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée.

10.07 Toute personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

ARTICLE 11 : COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

11.01 L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité conjoint désigné sous le nom de comité des relations de travail (CRT).

11.02 Ledit comité est composé d'au plus trois (3) personnes représentantes désignées par chacune des parties. Le quorum est de deux (2) personnes représentantes pour chaque partie. Il pourra également s'adjoindre les personnes qu'il juge à propos.

11.03 Le comité a pour mandat d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, y compris un grief ou une mésentente, concernant les conditions de travail, le télétravail ou les relations entre l'employeur, d'une part, et les personnes salariées et le syndicat, d'autre part.

Suivant la réception d'un avis d'absence comme prévu à la clause 5.02 f), le syndicat peut convoquer une réunion spéciale du CRT afin de discuter du remplacement ou de l'organisation du travail. Cette réunion spéciale est composée d'un représentant de l'employeur, d'un représentant du syndicat, tous deux membres du comité des relations de travail, du gestionnaire et d'une personne salariée provenant du secteur.

11.04 Le comité se réunit, suivant les besoins, sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne. L'employeur rédige un procès-verbal après chaque rencontre et le transmet au syndicat au plus tard dix (10) jours ouvrables précédant la prochaine rencontre du comité.

11.05 Sous réserve de l'article 12, les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées aux problèmes discutés aux rencontres du comité et à formuler des recommandations à l'autorité compétente chez l'employeur. En cas de désaccord sur les solutions à suggérer, les représentants de chacune des parties peuvent soumettre séparément un rapport et des recommandations distinctes à l'autorité compétente. Un avis écrit de la décision de l'employeur est transmis au comité dans les meilleurs délais.

11.06 L'employeur convient de libérer, sans perte de salaire régulier, trois (3) personnes salariées pour assister aux réunions du comité des relations de travail à la suite d'un préavis de cinq (5) jours ouvrables. Dans le cas où la partie syndicale est représentée par plus de deux (2) personnes salariées, la libération syndicale de la troisième personne salariée sera puisée, le cas échéant, à même la banque de libération syndicale prévue à la clause (7.04).

11.07 L'employeur convient de libérer, sans perte de salaire régulier, les représentants désignés par la partie syndicale pour préparer et documenter les dossiers appelés à être discutés au comité des relations de travail. Le syndicat devra aviser le Service des ressources humaines deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une telle réunion. Ces libérations syndicales seront puisées, le cas échéant, à même la banque de libération syndicale prévue à la clause (7.04).

ARTICLE 12 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES

12.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente.

12.02 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne salariée accompagnée d'une personne représentante du syndicat de discuter avec sa personne supérieure immédiate de tout problème relatif aux relations de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs et mésententes. La personne supérieure immédiate doit alors recevoir la personne représentante du syndicat qui accompagne la personne salariée.

Tout grief ou mésentente est soumis selon la procédure suivante :

a) **Stade I**

Tout grief ou mésentente est, en premier lieu, soumis par écrit à la personne supérieure immédiate par la ou les personnes salariées accompagnées de la personne représentante syndicale, ou directement soumis par le syndicat (représentante syndicale).

Il doit l'être dans les plus brefs délais, mais au plus tard dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de l'événement qui y a donné lieu. Si la connaissance de l'événement est acquise ultérieurement, le grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance que la personne salariée ou le syndicat en a eue. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe au syndicat.

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un tel grief est de deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite.

Une copie du grief doit être transmise en même temps au Service des ressources humaines.

b) **Stade II**

Un grief ou une mésentente non réglé dans les huit (8) jours ouvrables suivant sa soumission par écrit au stade I, peut être adressé à la personne directrice du Service des ressources humaines dans un écrit comportant le résumé des faits qui ont donné naissance au grief ou à la mésentente,

le nom de la ou des personnes salariée(s) visée(s), la ou les clause(s) prétendument violée(s) et le redressement demandé. Une réunion du comité de griefs est convoquée à la demande de l'une ou l'autre des parties.

c) **Stade III**

Si le grief ou la mésentente n'a pas été réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa soumission au stade II, il est réputé être soumis à l'arbitrage.

Les parties se rencontrent alors dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de la soumission du grief au stade I aux fins de désigner un arbitre pour l'entendre.

12.03 Un grief ou une mésentente de même nature concernant plus d'une (1) personne salariée ou de nature générale peut être soumis par le syndicat directement au stade II et, de là, suivre la procédure régulière.

12.04 Un grief résultant de l'un ou l'autre des éléments suivants peut être soumis directement au stade II :

Application de l'article 2	Application de l'article 24
Application de l'article 3	Application de l'article 25
Application de l'article 4	Application de l'article 26
Application de l'article 5	Application de l'article 29
Application de l'article 7, sauf 7.05, 7.07, 7.10, 7.11 et 7.13	Application de l'article 30
Application de la clause 8.07	Application de l'article 32
Application des dispositions relatives à l'affichage	Application de l'article 33
Suspension ou congédiement	Application de l'article 36
Application de l'article 14	Application de l'article 40.06
Application des clauses relatives à la détermination et au paiement du salaire	Application de l'article 40.07
Application de l'article 15	Application de l'article 40.12

Une copie du grief doit être transmise en même temps à la personne supérieure immédiate.

12.05 Tout règlement intervenu à quelqu'étape que ce soit de la procédure de règlement des griefs et mésententes doit faire l'objet d'un écrit entre les personnes représentantes autorisées des parties.

12.06 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief ou d'une mésentente n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique sera communiquée à l'autre partie.

12.07 Les délais prévus au présent article sont de déchéance, à moins que les parties décident par entente mutuelle de les modifier.

12.08 L'employeur peut mettre fin à tout moment à l'emploi d'une personne salariée en période de probation et une telle décision ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage.

12.09 La personne salariée ayant quitté son emploi conserve le droit de formuler un grief pour réclamer toute somme qui lui serait due par l'employeur.

ARTICLE 13 : ARBITRAGE

13.01 Les parties accordent la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.

13.02 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans le délai prévu à 12.02, l'une ou l'autre des parties doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration dudit délai, demander par écrit au ministère du Travail d'en désigner un d'office.

13.03

a) L'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, dans les quinze (15) jours de sa nomination, il y a entente à cet effet entre les parties.

   En cas d'entente, chaque partie désigne, dans le délai prévu au paragraphe précédent, son assesseur. Si l'une des parties refuse de donner suite à l'entente dans ce délai, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur de cette partie.

b) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

c) L'arbitre peut procéder *ex parte* si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.

d) L'arbitre peut délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

e) Chaque partie supporte les frais et les honoraires de son assesseur. Les honoraires et frais de l'arbitre sont répartis entre les parties dans la proportion de 75 % à l'employeur et 25 % au syndicat.

13.04 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mésentente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les mésententes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention collective.

13.05 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser 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 de l'affaire.

L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

13.06 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention collective.

Dans le cas d'un grief, l'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt en conformité avec les dispositions de l'article 100.12 du Code du travail.

Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

13.07 L'arbitre doit rendre sa sentence finale, écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la fin de l'audition. Cette sentence est exécutoire et lie les parties. La sentence n'est pas invalidée par le défaut de respecter le présent délai.

13.08

a) Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'employeur autorise concurremment l'absence d'un maximum de six (6) personnes salariées aux fins de cette clause.

b) Dans le cas d'une audition devant un tribunal de droit commun comme suite à un appel d'une sentence arbitrale, l'employeur autorise l'absence, sans perte de salaire, d'une personne salariée membre du comité de griefs pour représenter le syndicat, ainsi que la ou les personnes salariées assignées comme témoins par le tribunal pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

c) La personne salariée travaillant dans l'équipe de soir ou de nuit appelée à témoigner lors d'un arbitrage n'est pas tenue de se présenter à son quart de travail subséquent à son témoignage si la durée de sa présence requise est de plus d'une demi-journée régulière de travail. La personne salariée informe sa personne supérieure immédiate au moins cinq (5) jours francs avant le jour de l'audition.

d) Si l'audition a lieu lors d'un jour de repos ou de congé de la personne salariée, ce jour lui est remis à une date convenue avec sa personne supérieure immédiate.

13.09 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une personne représentante syndicale.

ARTICLE 14 : ACCIDENTS DU TRAVAIL

14.01

a) Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employeur avance à la personne salariée l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la loi et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et le salaire net de la personne salariée pendant une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale. Quant au reste, la personne salariée est assujettie aux dispositions de ladite loi.

b) Dans le cas où l'incapacité totale à remplir ses fonctions persiste au-delà des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne salariée devient assujettie aux dispositions des clauses 32.02 b) à 32.05 et elle reçoit durant la continuation de son incapacité la prestation prévue à cet article pour les incapacités de plus de vingt-six (26) semaines.

c) Aux fins du présent article, l'expression « salaire net » signifie le salaire

après déduction des impôts provincial et fédéral, des cotisations au régime de rentes du Québec, des primes d'assurance-emploi et RQAP.

d) L'employeur déclare à la CNESST, le plus élevé des deux montants suivants : soit le salaire annuel brut en vigueur lors du premier jour d'absence, soit les gains totaux réalisés au cours des douze (12) mois précédents et établis conformément aux dispositions de la loi.

e) Il est loisible à la personne salariée de modifier à tout moment sa déclaration de crédit d'impôt aux fins de retenue à la source en remplissant les formules appropriées.

f) Lors de l'émission des formulaires de déclaration de revenus, l'employeur transmet à la personne salariée un avis indiquant le montant de l'indemnité versée par la CNESST au cours de l'année.

14.02 Le paiement des sommes prévues à la clause 14.01 a) n'affecte pas le crédit annuel de congés de maladie de la personne salariée.

14.03 Aux fins du présent article, si l'employeur le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par l'employeur, conformément aux dispositions de la loi.

14.04 Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la période de cinquante-deux (52) semaines prévues à la clause 14.01, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit.

14.05 Lorsque la personne salariée retourne au travail en deçà de vingt- quatre (24) mois, l'employeur la réintègre à son ancien poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli, selon les dispositions de l'article 29 ou de l'annexe « K ».

Si le retour au travail s'effectue vingt-quatre (24) mois ou plus après le début de son absence, alors elle est réintégrée à un poste équivalent selon les dispositions de l'article 29.

14.06 La personne salariée qui souffre d'une incapacité partielle permanente à cause d'une lésion professionnelle l'empêchant d'occuper le poste qu'elle occupait antérieurement est, compte tenu des postes disponibles à combler, replacée sans affichage à un autre poste que son état de santé lui permet d'occuper et pour lequel elle satisfait aux qualifications requises. Si une personne salariée est replacée à un poste de classe inférieure, elle ne subit aucune baisse de salaire. Les parties se rencontrent pour discuter des modalités d'un tel replacement.

ARTICLE 15 : DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

15.01 L'employeur détermine l'horaire de la personne salariée en tenant compte des besoins de son unité de travail, de la nature de son poste, des modalités du télétravail, le cas échéant, ainsi que de la période de repas déterminée. L'horaire est établi pour au moins un trimestre.

Il est loisible à la personne salariée et à sa personne supérieure immédiate de discuter d'un horaire aménagé selon la clause 15.14.

15.02 La durée de la semaine et celle de la journée régulière de travail sont établies comme suit :

- Trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- À moins d'entente contraire entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate, la journée régulière de travail débute au plus tôt à 7h30 et se termine au plus tard à 23h00, mais n'excédant 18h00 que si les besoins de l'unité de travail le nécessitent.

Dans tous les cas, la journée régulière de travail doit se situer entre 6h00 et 23h00.

15.03 Toute personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.

15.04 Toute personne salariée a droit à une période non rémunérée pour le repas variant, selon l'entente convenue avec sa personne supérieure immédiate, entre trente (30) et quatre-vingt-dix (90) minutes au cours de sa journée régulière de travail. La durée ainsi choisie est intégrée dans l'horaire déterminé conformément à l'article 15.01.

15.05 À moins d'entente contraire entre les parties, la personne salariée a droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.

15.06 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale) le traitement régulier des personnes salariées visées par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.

15.07 Lorsqu'à l'occasion deux (2) personnes salariées désirent échanger entre elles leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, elles doivent obtenir l'autorisation de leur personne supérieure immédiate. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.

15.08 **Horaire d'été**

Pour une période de dix (10) semaines consécutives se terminant la semaine précédant le 15 août de chaque année, la durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée est réduite de trois (3) heures, sans réduction du salaire régulier, pour les personnes salariées dont la durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures ou plus.

15.09 a) Aux fins de la clause 15.08, s'il n'y a pas nécessité d'assurer la permanence d'un département ou service, on enlève les trois (3) dernières heures de la semaine. Ainsi, la personne salariée travaille de façon consécutive les quatre (4) premières heures de la dernière journée régulière de travail sans période de repas.

b) S'il y a nécessité d'assurer la permanence d'un département ou service, la personne supérieure immédiate peut exiger du plus petit nombre possible de personnes salariées de travailler durant les trois (3) dernières heures de la dernière journée régulière de travail de la semaine ; un système de rotation est alors établi pour répartir le plus équitablement possible cette obligation de travailler durant les trois (3) dernières heures de la dernière journée régulière de travail de la semaine.

c) Dans le cas d'une personne salariée obligée de travailler en vertu de l'application de l'alinéa b), la personne supérieure immédiate ne peut

refuser, sans cause juste, sérieuse et raisonnable, le choix de la personne salariée quant au moment de reprendre ces trois (3) heures de réduction de l'horaire de travail ou au remboursement de ces heures au taux du temps supplémentaire, lorsque non remises.

d) Dans le cas où il est impossible de réduire les heures, les personnes salariées concernées reçoivent le taux du travail supplémentaire pour le travail effectué alors qu'elles auraient eu droit de bénéficier de la réduction des heures de travail.

e) Aux fins d'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément au présent article.

Toutefois, aux seules fins de la conversion du travail supplémentaire, la durée du travail supplémentaire ainsi convertie est égale à la durée de la semaine ou de la journée régulière réduite.

15.10 Les parties conviennent de discuter et d'étudier, pendant la période d'application de la présente convention collective, la possibilité d'implanter à titre expérimental, hormis l'horaire d'été, la semaine de quatre (4) jours ou toute autre forme d'horaire comprimé, le cas échéant.

15.11 **Horaire variable**

a) L'horaire variable peut être implanté après entente entre les parties selon les modalités prévues au présent article et celles convenues par le comité.

Les parties conviennent que le comité aura pour objectif d'implanter, le cas échéant, à titre expérimental, le régime d'horaires variables convenu.

b) L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel la personne salariée choisit elle-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.

c) **Définitions**

a. **Les plages fixes :**

les heures durant lesquelles la présence de la totalité des personnes salariées visées est obligatoire.

b. **Les plages mobiles :**

les heures durant lesquelles la présence de la personne salariée n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

c. **Les heures d'amplitude :**

les heures durant lesquelles une personne salariée peut effectuer sa journée de travail.

d. **Les heures de référence :**

nombre d'heures d'une journée régulière de travail correspondant à celles travaillées par la personne salariée si elle travaillait selon un horaire régulier tel que défini à la clause 15.02.

e. **La journée de référence :**

période durant laquelle la personne salariée serait tenue d'effectuer les heures de référence si elle travaillait selon un horaire régulier tel que défini à la clause 15.02.

f. **La période de référence :**

période durant laquelle les heures régulières de travail de la personne salariée sont comptabilisées.

g. **Les heures de permanence :**

période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité des personnes salariées visées ne soit pas obligatoire.

d) **Le comité**

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les parties conviennent, le cas échéant, de former un comité composé de trois (3) personnes représentantes de l'employeur et de trois (3) personnes représentantes du syndicat.

Le comité a pour mandat de déterminer :

- les heures de permanence ;
- les heures d'amplitude ;
- la durée des plages fixes et leur répartition à l'intérieur des heures d'amplitude ;
- la durée de la période de référence.

Le comité a également pour mandat de solutionner tout problème relatif à l'exécution du travail à l'intérieur des heures de permanence sans qu'il en résulte pour autant une rémunération additionnelle ou une reclassification pour les personnes salariées concernées.

De plus, le comité a pour mandat d'interpréter et d'appliquer les modalités du présent article au moment de l'implantation de l'horaire variable.

Sous réserve du paragraphe e), le comité peut convenir de toute autre modalité au moment de l'implantation de l'horaire variable.

e) **Modalités**

a. **Durée des plages fixes :**

la durée des plages fixes ne peut pas être inférieure à quatre (4) heures par jour.

b. **Durée de la période des repas :**

la durée de la période de repas ne peut pas être inférieure à trente (30) minutes.

c. **Comptabilisation des heures de travail :**

le crédit ou le débit de la personne salariée est établi par la différence entre les heures effectivement travaillées par la

personne salariée et le nombre d'heures de référence. La personne salariée ne peut avoir comptabilisé à sa banque d'heures plus de dix (10) heures soit au débit, soit au crédit à l'échéance de la période de référence. Le solde de sa banque est reporté à la période de référence subséquente.

d. **Durée de la période de référence :**

la durée de la période de référence ne peut pas être inférieure à deux (2) semaines.

e. **Travail supplémentaire :**

seules les heures effectuées en plus des heures de référence ou en dehors de la journée de référence à la demande express de la personne supérieure immédiate sont payées au taux supplémentaire.

f. **Permanence :**

les heures d'arrivée et de départ sont entièrement libres à l'intérieur des plages mobiles à la condition toutefois que les personnes salariées se soient mises d'accord entre elles pour qu'il y ait toujours le personnel requis pour assurer la permanence.

g. **Contrôle :**

l'implantation de l'horaire variable est accompagnée de moyens de contrôle déterminés par le comité.

Sous réserve du moyen de contrôle choisi, toutes les personnes salariées devront enregistrer leurs heures de travail. Il est interdit à toute personne salariée d'enregistrer les heures de travail d'une autre personne salariée, à défaut de quoi, les personnes salariées impliquées seront sujettes aux dispositions de l'article 10.

h. **Modalités relatives aux absences du travail :**

ces modalités sont établies par le comité.

15.12 Les horaires peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties.

Cependant, l'employeur peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, avec copie au syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur de tels changements. Ce délai peut être modifié après entente entre les parties.

S'il y a mésentente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis précité, adresser le cas directement à l'arbitrage. Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré. Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements étaient nécessaires ; sinon l'employeur doit, à son choix, soit revenir à l'ancien horaire et rémunérer les personnes salariées au taux du travail supplémentaire prévu à la clause 17.03 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire, soit maintenir ledit horaire en payant les personnes salariées au taux de travail supplémentaire

pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire. À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

15.13 **Horaire d'été de quatre (4) jours :**

L'horaire d'été de quatre (4) jours est implanté, sous réserve des besoins du service, au cours de la période prévue à la clause 15.08. Les modalités prévues à l'annexe « L » relative à l'horaire d'été de quatre (4) jours s'appliquent.

15.14 **Horaire aménagé**

a) La personne salariée qui désire se prévaloir d'un horaire aménagé peut soumettre son projet à la personne supérieure immédiate. Ce projet d'aménagement des heures de travail (heures d'arrivée et de départ, durée et moment de la période de repas) tient compte des paramètres suivants :

- la durée de la semaine régulière de travail est de trente- cinq (35) heures ;
- la durée de chaque journée de travail peut varier. Toutefois, elle ne peut débuter avant 7 h 30 ni se terminer après 18 h, à moins d'entente contraire ;
- la durée de la période de repas ne peut être inférieure à une (1) heure.

La personne salariée et la personne supérieure immédiate peuvent se rencontrer pour discuter dudit projet à la demande de l'une ou de l'autre, dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle demande. Dans le même délai, la personne supérieure immédiate doit répondre par écrit. Si elle accepte, sa réponse précise les modalités de l'horaire aménagé.

b) Dans l'éventualité où la personne supérieure immédiate refuse le projet d'horaire aménagé, sa réponse écrite précise les motifs de son refus. Elle ne peut cependant refuser sans motif valable la demande de projet d'horaire aménagé.

c) L'horaire aménagé peut être révoqué par la personne salariée ou la personne supérieure immédiate, sur préavis écrit transmis à l'autre au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Dans un tel cas, l'horaire prévu à la clause 15.02 s'applique à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables.

Malgré ce qui précède, la personne supérieure immédiate ne peut, sans motif valable, révoquer l'horaire aménagé d'une personne salariée. Lorsque la demande de révocation provient de la personne salariée, elle doit fournir un motif valable.

d) La personne salariée peut en tout temps soumettre un nouveau projet d'horaire aménagé.

e) Aux fins de la clause 15.14, une journée d'absence est réputée être de sept (7) heures. Dans l'éventualité où la personne salariée s'absente lors d'une journée comportant un nombre d'heures de travail différent de celui prévu à la clause 15.02, les rajustements requis (remise de temps au crédit ou au débit) sont effectués après entente avec la personne supérieure immédiate.

f) Aux fins de la clause 15.14, à moins d'entente contraire, la journée régulière de travail débute au plus tard à 9 h 30 et se termine au plus tôt à 16 h.

g) Aux fins des clauses 17.01 et 17.03, la journée régulière de travail de la personne salariée qui bénéficie d'un horaire aménagé est celle prévue à son nouvel horaire, et ce, malgré les dispositions de la clause 15.02.

ARTICLE 16 : AFFECTATION TEMPORAIRE

16.01 Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'une classe supérieure à la sienne inclus dans l'unité de négociation et qu'elle exécute en tout ou en partie les tâches caractéristiques de ce poste, la personne salariée reçoit le salaire qu'elle aurait reçu selon le mécanisme prévu à la clause 19.03.

L'employeur ne peut exiger qu'une personne salariée accomplisse en tout ou en partie les tâches caractéristiques d'un poste d'une classe supérieure à la sienne sans procéder à une affectation temporaire.

16.02 Une personne salariée peut refuser d'être affectée temporairement à un poste d'encadrement administratif exclu de l'unité de négociation.

Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'encadrement administratif ou de professionnel exclu de l'unité de négociation, la personne salariée reçoit une prime égale à douze pour cent (12 %) de son salaire régulier.

16.03 Lorsque l'employeur affecte temporairement une personne salariée à un poste d'une classe inférieure à la sienne, elle ne subit de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.

16.04 Si une personne salariée effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens des clauses 16.01 et 16.02, elle est alors rémunérée au taux du travail supplémentaire en tenant compte du taux de salaires qu'elle reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

16.05 Aux fins des clauses 16.01 et 16.02, l'employeur offre toute affectation temporaire aux personnes salariées du secteur concerné qui répondent aux qualifications requises du poste, par ordre d'ancienneté. Si l'affectation temporaire ne peut être faite parmi les personnes salariées du secteur concerné, l'employeur peut soit embaucher une personne salariée remplaçante, soit offrir l'affectation temporaire aux personnes salariées des autres secteurs de travail selon les modalités prévues à la clause 16.09.

16.06 Aux fins des clauses 16.01 et 16.02, l'employeur avise la personne salariée par écrit avec copie au syndicat, lorsque la durée probable de l'affectation excède un (1) mois en mentionnant la durée probable de l'affectation et le poste auquel la personne salariée est affectée.

16.07 Aux fins des clauses 16.01 et 16.02, la personne salariée en affectation temporaire peut retourner sur demande à son ancien poste dans les cinq (5) jours ouvrables de sa demande.

16.08 Pour bénéficier des dispositions prévues aux clauses 16.01 et 16.02, la durée de l'affectation ne doit pas être inférieure à une (1) journée régulière de travail.

16.09 Lorsqu'une personne salariée du secteur concerné ne peut être affectée temporairement, l'employeur détermine à partir de quel autre secteur de travail il souhaite affecter une personne salariée. Dans ce secteur, l'affectation temporaire est offerte aux personnes salariées qui répondent aux qualifications requises du poste par ordre d'ancienneté.

Telle affectation ne se fait qu'occasionnellement et ne doit pas occasionner une charge de travail anormale pour la personne salariée.

16.10 Une personne salariée affectée temporairement à un poste hors de l'unité de négociation continue de bénéficier des dispositions de la présente convention. La durée maximale de l'affectation est de douze (12) mois, sauf pour le remplacement d'une personne absente pour cause de maladie, accident, congé parental ou de tout autre congé de dix-huit (18) mois ou moins.

ARTICLE 17 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

17.01

a) Tout travail effectué par une personne salariée en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par sa personne supérieure immédiate, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part selon les modalités applicables dans son secteur.

b) Le travail supplémentaire est fait sur une base facultative, sauf pour la personne salariée travaillant en alternance ou rotation de quarts qui doit demeurer au travail jusqu'à l'arrivée de sa personne remplaçante ; cependant, l'application du présent article ne peut avoir pour effet d'obliger une personne salariée à demeurer au travail plus de deux (2) quarts consécutifs.

Le travail supplémentaire devient obligatoire que pour la personne salariée la moins ancienne qui est apte à exécuter le travail, à la condition qu'il s'agisse d'enseignement ou de recherche non commanditée.

c) Aucune personne salariée n'est tenue d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail. Toutefois, il est loisible à la personne salariée qui effectue plus de seize (16) heures consécutives de travail de prendre une période de neuf (9) heures consécutives de repos, sans rémunération, avant de reprendre son horaire régulier.

17.02 Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

17.03 Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

a) au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche ;

b) au taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou d'un deuxième (2e) jour de repos hebdomadaire.

17.04 Le travail supplémentaire est payé au plus tard dans les trente (30) jours du moment où la demande de paiement a été reçue au Service des finances.

17.05 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de cent cinq (105) heures ouvrables à l'intérieur d'une même année financière ; la personne salariée convient avec la personne supérieure immédiate du moment de la remise. La personne supérieure immédiate ne peut refuser la demande de la personne salariée que si les besoins essentiels du service l'exigent.

17.06 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévus à la présente convention.

De plus, si la personne salariée exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa journée régulière de travail, elle a droit aux avantages de 17.07 a) et b).

17.07 a) La personne salariée qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible à la personne salariée de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) Toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2^{e}) heure de travail supplémentaire.

17.08 Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des personnes salariées, l'employeur divise le salaire hebdomadaire de la personne salariée concernée par le nombre d'heures prévu dans la semaine régulière de travail pendant la période d'hiver.

17.09 La personne salariée à temps partiel qui prolonge ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée régulière de travail et de la semaine régulière de travail des personnes salariées de la même classification qui travaillent à temps complet, est rémunérée pour les heures additionnelles ainsi travaillées sur la base de son taux de salaires régulier.

ARTICLE 18 : RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

18.01 a) La personne salariée requise par la personne supérieure immédiate de revenir de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire qui est sans continuité avec sa journée régulière de travail, est rémunérée au taux du travail supplémentaire pour un minimum de quatre (4) heures ; le temps normalement requis par la personne salariée pour voyager de son domicile à son lieu de travail et vice-versa est calculé comme du travail supplémentaire (maximum de 1 heure).

b) Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas :

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de

la journée régulière de travail de la personne salariée ;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail de la personne salariée, pourvu que la personne salariée ait été avisée au moins douze (12) heures à l'avance.

18.02 Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à la clause 17.07 a) ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

18.03 Pour chaque rappel durant les vacances de la personne salariée, tout travail effectué est rémunéré au taux double (200 %) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la personne salariée ainsi rappelée.

18.04 Les dispositions de l'article 17 s'appliquent aussi au présent article.

ARTICLE 19 : SALAIRES

19.01 Les taux et échelles de salaires des personnes salariées régies par la présente convention sont déterminés selon les dispositions de la présente convention.

19.02 **Détermination de l'échelon**

La personne salariée qui ne possède que le minimum requis tel que défini au paragraphe 3.1.1 de l'Annexe H – Plan de carrière, entre dans ce groupe au premier échelon du niveau II.

La personne salariée qui possède plus de scolarité que le minimum requis se verra attribuer un échelon de plus par année de scolarité pertinente à la suite de l'obtention du DEC.

La personne salariée qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente en plus des qualifications de base se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience sans toutefois dépasser le maximum du niveau II.

19.03 **Mécanisme de rémunération lors d'une promotion**

Lors d'une promotion, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa promotion, conformément aux dispositions de la clause 9.08 f), le taux de salaire horaire prévu pour le poste auquel elle est promue ou selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

1. l'échelon minimum de la classe salariale du poste ; Ou
2. une augmentation équivalente à quatre pour cent (4 %) de son taux horaire avant la promotion sans toutefois excéder le maximum de la classe salariale de la fonction. Si l'augmentation situe le salaire entre deux échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur ; Ou
3. l'échelon acquis chez l'employeur dans la classe salariale du poste ; Ou
4. un échelon pour chaque année reconnue comme étant de l'expérience pertinente pour le nouveau poste.

19.04 **Mécanisme de rémunération lors d'une mutation**

Lors d'une mutation, la personne salariée continue de recevoir, à partir de la

date de sa mutation, le même salaire qu'elle recevait avant sa mutation.

19.05 **Mécanisme de rémunération lors d'une rétrogradation**

Lors d'une rétrogradation, la personne salariée reçoit, à partir de la date de sa rétrogradation, le salaire inférieur le plus rapproché du salaire qu'elle recevait avant sa rétrogradation.

19.06 Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même classe d'emploi se fait automatiquement de la façon suivante :

- la durée du séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une (1) année de service. Cependant, la personne salariée ayant bénéficié d'un congé sans solde, en vertu de l'article 24, doit avoir travaillé au moins neuf (9) mois durant la période pour changer d'échelon. Advenant qu'elle n'ait pas travaillé neuf (9) mois, le changement d'échelon est reporté à la prochaine date de changement d'échelon (1er juin ou 1er décembre). Dans un tel cas, cette date devient sa nouvelle date d'avancement d'échelon ;

- le premier avancement d'échelon est consenti au 1er juin ou au 1er décembre qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de l'entrée en service ;

- un changement de classe n'influe pas sur la date d'avancement prévue.

19.07 La période de paie est de deux (2) semaines s'étendant du dimanche matin au deuxième (2e) samedi soir suivant. La paie de la personne salariée lui est remise durant l'avant-midi du jeudi de la fin de chaque période de paie ou déposée au compte bancaire de son choix durant l'avant-midi du jeudi de la fin de chaque période de paie.

Si un jour férié prévu aux présentes coïncide avec le jour de paie, la paie est alors remise à la personne salariée ou déposée le jour ouvrable précédent.

Dans le cas des personnes salariées travaillant sur un quart de soir et de nuit et qui n'ont pas adhéré au régime de dépôt direct, la paie leur est remise le mercredi.

Toutes les nouvelles personnes salariées embauchées après l'implantation du régime de dépôt direct adhèrent au régime en complétant et signant le formulaire d'adhésion.

19.08 En cas d'erreur de plus de dix dollars (10 $) sur le chèque de paie du salaire régulier, imputable à l'employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la personne salariée.

En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 $) ou d'erreur autre que sur le salaire régulier, l'employeur effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente à la condition que la personne salariée formule sa demande dans les délais requis.

19.09 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, un état des montants approximatifs dus par l'employeur en salaire et avantages sociaux, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa demande.

19.10 Toute nouvelle personne salariée reçoit sa première paie dans un délai maximal

de quatre (4) semaines de calendrier après sa date d'entrée en fonction.

Une avance sur le salaire est effectuée sur demande à la nouvelle personne salariée régulière entrée en fonction au cours de la semaine précédant la remise de la paie, ayant complété quinze (15) jours ouvrables travaillés et n'ayant pas encore reçu sa première paie. Cette avance n'excède pas soixante-dix pour cent (70 %) du salaire régulier dû.

19.11 La personne salariée reçoit le jeudi de la fin de chaque période de paie un relevé de salaire. Ce relevé contient les détails prévus à l'annexe « G ».

19.12 Avant de réclamer à une personne salariée le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'employeur s'entend avec la personne salariée quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur fixe les modalités de remboursement.

Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) du montant brut de son chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si la personne salariée a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas à l'occasion d'un arrêt de travail.

19.13 Les taux et les échelles de salaire en vigueur aux périodes prévues ci-dessous apparaissent à l'annexe « I » :

- Période du 1er juin 2022 au 31 mai 2023
- Période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024
- Période du 1er juin 2024 au 31 mai 2025
- Période du 1er juin 2025 au 31 mai 2026
- Période du 1er juin 2026 au 31 mai 2027

19.14 Les taux et échelles de salaire sont majorés comme suit :

- **Au 1er juin 2022** :

  Conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic avec un minimum garanti de 2,75%.

- **Au 1er juin 2023:**
  - Augmentation de 2,75%;
  - Ajout d'un 13e échelon au niveau 2, d'un 6e échelon au niveau 1 et d'un 7e échelon au niveau senior.

- **Au 1er juin 2024:**
  - Augmentation de 2% ;
  - Ajout d'un 7e échelon au niveau 1 et d'un 8e échelon au niveau senior.

- **Au 1er juin 2025:**

  Conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic avec un minimum garanti de 2,00%;

- **Au 1er juin 2026** :

  Conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic avec un minimum garanti de 2,00%.

Les personnes salariées ayant atteint l'échelon 12 du niveau 2, l'échelon 5 du niveau 1 ou l'échelon 6 du niveau senior depuis plus de douze (12) mois au 31 mai 2023 bénéficieront de la progression d'échelon à compter du 1er juin 2023 en conformité de la clause 19.06.

19.15 Toute personne salariée à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la convention collective est intégrée dans l'échelle de salaire correspondant à la classe qu'elle détenait le jour précédant la signature de la convention collective.

19.16 L'échelon qui est attribué à la personne salariée à la date de la signature de la convention collective est celui qu'elle détenait le jour précédant la date de la signature de la convention collective.

19.17 Nonobstant toute autre disposition contraire, l'avancement d'échelon non accordé aux personnes salariées au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre 1983 ne peut en aucun cas être récupéré par la personne salariée tant qu'elle est à l'emploi de l'employeur.

ARTICLE 20 : PRIMES

20.01 **Prime de soir et de nuit**

Toute personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail intervient entre quinze (15) heures et vingt- quatre (24) heures, reçoit une prime égale à quatre pour cent (4 %) de son taux horaire régulier.

Toute personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail intervient entre 0 h et huit heures (8 h), reçoit une prime de nuit selon les modalités suivantes :

- Onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour la personne salariée ayant moins de cinq (5) ans de service ;
- Douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour la personne salariée ayant de cinq (5) à dix (10) ans de service ;
- Quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus de service.

Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

20.02 **Prime du samedi et du dimanche**

a) Travail du samedi

Toute personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25 %) pour les heures régulières travaillées le samedi entre 0 h et 24 h.

b) Travail du dimanche

Toute personne salariée qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures régulières travaillées le dimanche entre 0 h et 24 h.

c) Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

20.03 **Prime de disponibilité**

La personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par la personne supérieure immédiate. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit une rémunération d'une (1) heure à son taux de salaire horaire régulier pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure ainsi en disponibilité.

Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions des articles 17 et 18. La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative

Nonobstant les dispositions de la présente clause, toute disponibilité requise par le Service informatique auprès des personnes salariées chef d'équipe est obligatoire. Les personnes salariées impliquées et leur personne supérieure immédiate établiront les modalités de la mise en disponibilité.

20.04 **Prime de chef d'équipe**

Lorsque l'employeur désigne une personne salariée pour agir à titre de chef d'équipe selon les dispositions de l'annexe « H », cette personne reçoit une prime trois pour cent (3%) du taux horaire additionnée à son taux de salaire pour chaque heure effectivement travaillée. Ce salaire majoré devient son nouveau taux de salaire régulier.

20.05 **Prime de coordonnateur fonctionnel**

Lorsque l'employeur désigne une personne salariée pour agir à titre de coordonnateur fonctionnel selon les dispositions de l'annexe « H », cette personne reçoit une prime égale à douze pour cent (12 %) de son salaire régulier.

ARTICLE 21 :JOURS FÉRIÉS

21.01 a) Au cours de l'année financière de l'employeur, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

FÉRIÉS	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Fête nationale	Vendredi 24 juin 2022	Vendredi 23 juin 2023	Lundi 24 juin 2024	Mardi 24 juin 2025	Mercredi 24 juin 2026
Jour du Canada	Vendredi 1er juillet 2022	Vendredi 30 juin 2023	Lundi 1er juillet 2024	Mardi 1er juillet 2025	Mercredi 1er juillet 2026
Fête du travail	Lundi 5 septembre 2022	Lundi 4 septembre 2023	Lundi 2 septembre 2024	Lundi 1er septembre 2025	Lundi 7 septembre 2026
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	N/A	Mobile	Lundi 30 septembre 2024	Mardi 30 septembre 2025	Mercredi 30 septembre 2026
Action de grâce	Lundi 10 octobre 2022	Lundi 9 octobre 2023	Lundi 14 octobre 2024	Lundi 13 octobre 2025	Lundi 12 octobre 2026
Veille du jour de Noël	Mardi 27 décembre 2022 (remise)	Mercredi 27 décembre 2023 (remise)	Mardi 24 décembre 2024	Mercredi 24 décembre 2025	Jeudi 24 décembre 2026
Jour de Noël	Mercredi 28 décembre 2022	Lundi 25 décembre 2023	Mercredi 25 décembre 2024	Jeudi 25 décembre 2025	Vendredi 25 décembre 2026
Lendemain du jour de Noël	Lundi 26 décembre 2022	Mardi 26 décembre 2023	Jeudi 26 décembre 2024	Vendredi 26 décembre 2025	Lundi 28 décembre 2026 (remise)
1e congé mobile	Jeudi 29 décembre 2022	Jeudi 28 décembre 2023	Vendredi 27 décembre 2024	Lundi 29 décembre 2025	Mardi 29 décembre 2026
2e congé mobile	Vendredi 30 décembre 2022	Vendredi 29 décembre 2023	Lundi 30 décembre 2024	Mardi 30 décembre 2025	Mercredi 30 décembre 2026
Veille du jour de l'An	Mardi 3 janvier 2023 (remise)	Mercredi 3 janvier 2024 (remise)	Mardi 31 décembre 2024	Mercredi 31 décembre 2025	Jeudi 31 décembre 2026
Jour de l'An	Mercredi 4 janvier 2023	Lundi 1er janvier 2024	Mercredi 1er janvier 2025	Jeudi 1er janvier 2026	Vendredi 1er janvier 2027
Lendemain du jour de l'An	Lundi 2 janvier 2023	Mardi 2 janvier 2024	Jeudi 2 janvier 2025	Vendredi 2 janvier 2026	Mercredi 23 décembre 2026 (remise)
Vendredi saint	Vendredi 7 avril 2023	Vendredi 29 mars 2024	Vendredi 18 avril 2025	Vendredi 3 avril 2026	Vendredi 26 mars 2027
Lundi de Pâques	Lundi 10 avril 2023	Lundi 1er avril 2024	Lundi 21 avril 2025	Lundi 6 avril 2026	Lundi 29 mars 2027
Journée nationale des patriotes	Lundi 22 mai 2023	Lundi 20 mai 2024	Lundi 19 mai 2025	Lundi 18 mai 2026	Lundi 24 mai 2027

b) Même si le Samedi saint et le dimanche de Pâques ne sont pas des jours fériés, toute personne salariée qui travaille durant l'un de ces deux (2) jours, en vertu de son horaire hebdomadaire de travail, a droit à son taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %). D'autre part, tout

travail supplémentaire effectué le Samedi saint est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100 %).

c) L'employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements après la signature de la présente convention.

21.02 Si, en vertu d'un horaire particulier, un congé hebdomadaire d'une personne salariée tombe un des jours compris du lundi au vendredi inclusivement et que ce jour coïncide avec un congé chômé payé, l'employeur accorde à la personne salariée, en plus de sa paie hebdomadaire régulière, une remise en temps ou en argent, au choix de la personne salariée.

21.03 **Rémunération du jour férié chômé**

a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 21.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaires quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée.

b) Les dispositions de l'alinéa 21.03 a) précédent ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu de l'une des dispositions de la présente convention collective.

21.04 **Rémunération du jour férié travaillé**

La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 21.01 du présent article est rémunérée à son taux de salaires régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %).

De plus, la personne salariée a droit, à son choix soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 21.03 a), soit à la remise du jour férié à une date convenue entre elle et la personne supérieure immédiate.

21.05 **Rémunération de la remise du jour férié travaillé**

La personne salariée qui travaille lors de la remise d'un jour férié prévu aux clauses 21.02 et 21.04 du présent article est rémunérée au taux et demi (150 %) de son salaire régulier.

En plus de cette rémunération, la personne salariée a droit, au choix de l'employeur soit à la rémunération du jour férié chômé prévu à la clause 21.03 a), soit à une nouvelle remise du jour férié, à une date convenue entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate.

21.06 **Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes**

La personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes, est rémunérée à son taux de salaires applicable majoré de cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier, sauf si le jour férié survient le samedi ou le dimanche.

Les dispositions de cette clause s'appliquent aux jours suivants :

- 2024-2025 : 28 et 29 décembre 2024
- 2025-2026 : 27 et 28 décembre 2025
- 2026-2027 : 26 et 27 décembre 2026

21.07 En plus de la rémunération prévue au chapitre du travail supplémentaire, la personne salariée tenue de travailler un jour chômé payé, a droit soit à la rémunération du jour chômé payé, soit à la remise du jour chômé payé.

21.08 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective et après entente avec la personne supérieure immédiate, une personne salariée peut utiliser soit ses crédits en jours de maladie monnayables, soit des vacances accumulées, soit un congé sans traitement, soit du travail supplémentaire accumulé en vertu de la clause 17.05 aux fins de compléter le congé des Fêtes, aux dates suivantes:

- 2024-2025 : 23 décembre 2024 et 3 janvier 2025
- 2025-2026 : 22 et 23 décembre 2025
- 2026-2027 : 21 et 22 décembre 2026

L'employeur ne peut refuser une demande d'une personne salariée faite en vertu de l'alinéa précédent que s'il y a nécessité de maintenir la permanence d'un département, institut ou service ; dans un tel cas, c'est la moins ancienne (ou les moins anciennes) des personnes salariées concernées qui doit (doivent) travailler.

ARTICLE 22 : VACANCES

22.01 Toute personne salariée a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1er juin.

22.02 Toute personne salariée a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :

a) la personne salariée ayant complété moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er juin de l'année courante, a droit à une journée et trois quart (1 3/4) pour chaque mois travaillé chez l'employeur depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de vingt et un (21) jours ouvrables ;

b) la personne salariée ayant complété un (1) an et plus d'ancienneté au 1er juin de l'année courante, a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances payées ;

Le tableau ci-joint indique l'admissibilité de la personne salariée aux vacances annuelles au 1er juin :

Ancienneté	Jours vacances
1 à 5 ans	21
6 à 9 ans	22
10 à 14 ans	23
15 et 16 ans	24
17 et 18 ans	25
19 ans	26
20 ans et +	27

22.03 Pour les fins de calcul des vacances, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers (1 2/3) de vacances pour ce mois.

22.04 La personne salariée qui, au cours d'une même année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit :

Maladie :

la personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 32 accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident du travail :

la personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 14 accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Maternité et adoption :

la personne salariée accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d'adoption comme tels.

Mise à pied :

la personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Congé sans traitement d'une durée excédant un mois :

la personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

22.05 La période comprise entre le 15 juin et la Fête du Travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances. Cependant, une personne salariée peut prendre ses vacances, en tout ou en partie, en dehors de cette période après entente avec la personne supérieure immédiate quant aux dates. Le refus de la personne supérieure immédiate, et ce, sous réserve de 22.06, ne peut porter que sur les dates demandées par la personne salariée, et non sur le fait que la personne salariée demande de prendre ses vacances ou une partie de celles-ci à l'extérieur de la période normale de vacances.

22.06 L'employeur détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte :

- de l'ancienneté de la personne salariée chez l'employeur appliquée au sein de son secteur ;
- de la préférence exprimée par la personne salariée ;
- des besoins du service.

Dans tous les cas, il est loisible à la personne salariée de changer ses dates de vacances pourvu que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée.

22.07 a) Les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues; toutefois, il est loisible à la personne salariée qui

y a droit de remettre à l'année financière suivante jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de vacances. Les jours de vacances ainsi remis sont sujets aux clauses 22.05 et 22.06.

b) Après entente avec la personne supérieure immédiate, la personne salariée peut prendre de façon anticipée, avant le 1er juin, des vacances accumulées sujettes aux dispositions des clauses 22.05 et 22.06.

22.08 La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire. Elle peut également fractionner le solde de vacances en jours, sujet aux dispositions des clauses 22.05 et 22.06, dans la mesure où elle prend un minimum de deux semaines de calendrier complètes de vacances.

22.09 La personne salariée malade ou victime d'un accident avant ou pendant sa période de vacances peut, sur présentation d'un (1) certificat médical, interrompre et reporter ses vacances soit à la suite de son invalidité, soit à une date ultérieure.

22.10 La personne salariée qui prend ses vacances annuelles, en tout ou en partie, ou qui modifie son choix de vacances, doit informer le Service des ressources humaines au moins vingt (20) jours ouvrables avant son départ si elle veut que le produit de sa paie régulière pour la période de vacances soit versé à son compte bancaire avant son départ pour vacances. À défaut d'un tel avis dans les délais prévus, le produit de sa paie régulière sera versé à son compte bancaire aux périodes normales de paie telles que définies à la clause 19.07.

Si le statut de la personne salariée a été modifié au cours de l'année (de personne salariée à temps complet à personne salariée à temps partiel ou vice versa), les rajustements nécessaires sont effectués sur la paie de vacances au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet et à temps partiel.

22.11 **En cas de cessation définitive d'emploi**

a) La personne salariée, qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'elle avait accumulées au cours de l'année financière précédant le 1er juin, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle avait droit.

b) La personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à 8 % des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

c) La personne salariée ayant droit à vingt et un (21) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 8,4 % des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

d) La personne salariée ayant droit à vingt-deux (22) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 8,8 % des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

e) La personne salariée ayant droit à vingt-trois (23) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 9,2 % des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

f) La personne salariée ayant droit à vingt-quatre (24) jours de vacances et, compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 9,6 % des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

g) La personne salariée ayant droit à vingt-cinq (25) jours de vacances et, compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 10 % des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

h) La personne salariée ayant droit à vingt-six (26) jours de vacances et plus et, compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 10,4 % des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

22.12 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'employeur verse à ses ayants droit ou personnes héritières légales l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.

22.13 Toute personne salariée régulière a droit, conformément, aux dispositions des clauses 22.05 et 22.06, de prolonger ses vacances par un congé sans traitement ou par un ou des congés personnels.

Cependant, la durée totale des vacances (consécutives ou non) et de leur(s) prolongation(s) ne peut excéder sept (7) semaines au cours d'une même année financière, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur.

22.14 Lorsqu'une personne salariée atteint entre le 2 juin et le 28 février d'une même année financière, un nombre d'années d'ancienneté lui donnant droit à une ou des journées additionnelles de vacances, elle a droit de prendre cette ou ces journée(s) additionnelle(s) de vacances entre cette date et la fin de l'année financière.

ARTICLE 23 : CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

23.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

23.02 A) **Dans le cas de décès**

a) de la personne conjointe, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant de la personne conjointe, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;

b) du père, de la mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs. La personne salariée peut utiliser l'une de ces journées pour assister à l'enterrement et/ou à la crémation ;

c) du père de la personne conjointe, de la mère de la personne conjointe, du beau-père, de la belle-mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;

d) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la personne conjointe, de la sœur de la personne conjointe, la personne salariée a droit à trois (3) jours consécutifs de calendrier ;

e) d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours consécutifs de calendrier ;

f) du gendre, de la bru, de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable.

B) La personne salariée choisit la date de début des jours de congé consentis. Cependant, la date de début du congé ne pourra excéder le dernier événement lié audit décès.

C) La personne salariée peut utiliser l'une de ces journées pour assister à l'enterrement, la crémation ou à toute autre cérémonie. Dans le cas où l'événement a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire pour lui permettre d'y assister. Dans ce cas, une copie de l'avis contenant la date et le lieu de l'événement ainsi que nom de la personne défunte est exigible.

D) Dans tous les cas, il est loisible à la personne salariée d'ajouter à la période de congé, des jours de vacances accumulés et/ou du travail supplémentaire accumulé en vertu de la clause 17.05 et/ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

E) Une personne salariée peut, pour une cause juste et raisonnable, prendre les jours de congé prévus à la clause 23.02 A) de façon non consécutive.

F) Une notice nécrologique, ou ce qui en tient lieu, ainsi que la déclaration écrite du lien de la personne salariée avec la personne défunte, font office de pièces justificatives des congés prévus à la clause 23.02 A).

23.03 **Dans le cas de mariage ou d'union civile**

a) de la personne salariée, elle a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 17.05.

b) de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de sa sœur, de son frère, elle a droit à la journée du mariage ou d'union civile.

23.04 **Déménagement ou sinistre**

Lorsque la personne salariée change d'adresse domiciliaire permanente ou lorsqu'elle est victime d'un sinistre, à son domicile permanent, elle a droit à une (1) journée de congé à l'occasion de cet événement.

Cependant, elle n'a pas droit, pour l'ensemble de ces motifs, à plus d'une (1) journée par année financière et doit, dans le cas du congé pour sinistre, fournir sur demande un document justifiant l'absence.

23.05 **Affaires légales**

a) Dans le cas où une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'employeur pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'employeur.

b) Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de ses fonctions dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. La personne salariée est rémunérée au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour en dehors de ses heures régulières de travail.

c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 17.05, soit à un congé personnel en vertu de la clause 23.07.

Malgré ce qui précède, lorsque la présence de la personne salariée est requise devant un tribunal ou une personne officier nommée en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, dans une affaire où elle-même ou l'employeur est partie, elle peut s'absenter pour le temps nécessaire et sans perte de salaire.

23.06 a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une raison prévue au présent article, elle doit en aviser l'employeur le plus tôt possible.

b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.

Cependant, si un décès prévu aux clauses 23.02 A) a), b), c) et d) survient pendant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai la personne supérieure immédiate. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure, après entente avec la personne supérieure immédiate.

c) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

23.07 **Congés personnels**

a) Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque la personne salariée doit s'absenter de son travail pour raisons personnelles. La personne salariée doit remplir le formulaire prévu à cette fin.

b) Une personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables de congé personnel par année financière, sans perte de salaire régulier. Ces congés peuvent être pris par période d'au moins une demi-journée (½) et d'au plus trois (3) journées à la fois.

c) La personne salariée doit aviser sa personne supérieure immédiate deux (2) jours ouvrables à l'avance, à moins d'une situation imprévue auquel cas, elle doit le faire aussitôt que possible.

d) Toute nouvelle personne salariée régulière accumule une demi (½) journée personnelle par deux (2) mois travaillés jusqu'au 31 mai de l'année financière en cours.

ARTICLE 24 : CONGÉ SANS TRAITEMENT

24.01 Dans les cas non prévus par la convention, la personne salariée régulière qui a douze (12) mois et plus d'ancienneté au sens de l'article 8 de la convention collective et qui pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit en faire la demande écrite au Service des ressources humaines. L'employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

24.02 L'employeur favorise la participation des personnes salariées à des projets de coopération internationale auxquels il est partie. À cette fin, l'employeur ne refusera pas une demande de congé sans traitement d'une personne salariée sans motif valable. Un tel congé, si accordé, ne pourra être jumelé à tout autre congé.

24.03 Sauf pour les congés parentaux prévus à l'article 25, un congé sans traitement est accordé pour une période n'excédant pas une année. Le renouvellement d'un tel congé ne pourra être refusé sans motif valable.

24.04 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement majeur, elle est réputée avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

Si la personne salariée désire utiliser le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué, elle doit en faire la demande écrite au Service des ressources humaines. Si une telle demande est refusée, la personne salariée doit retourner au travail au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Service des ressources humaines.

24.05 Lors de son retour au travail, l'employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur. Si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 29 ou de l'annexe « K » s'appliquent.

La personne salariée qui en fait la demande par écrit peut être réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, après entente avec l'employeur. Toutefois, la personne salariée ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois, est réintégrée avant l'échéance de son congé sans traitement, à la condition qu'elle fournisse à l'employeur un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4e) mois.

24.06 À moins d'entente contraire ou de dispositions contraires, la personne salariée en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle supporte la totalité des coûts. Tel que prévu à l'article 8, la personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté.

24.07 Après cinq (5) années de service continu, la personne salariée a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Cette absence ne peut être jumelée ou cumulée avec tout autre congé prévu à la présente convention.

ARTICLE 25 : DROITS PARENTAUX

SECTION I : Dispositions générales

25.01 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, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

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

25.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée du secteur universitaire.

SECTION II : Congé de maternité

25.04 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-cinq (25) semaines qui, sous réserve des clauses 25.09 et 25.10, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 25.18 et 25.21, selon le cas.

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

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt-cinq (25) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

25.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement[1].

25.07 Pour obtenir le congé de maternité, la 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 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la 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.

25.08 **Prolongation du congé de maternité**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la 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 salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de

[1] Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance-parentale, le congé devrait débuter au plus tôt la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni salaire.

25.09 **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 salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

25.10 **Fractionnement du congé de maternité**

Sur demande de la salariée, le congé de maternité est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Durant une telle suspension, la salariée ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni salaire.

25.11 Si la 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.

Dispositions relatives au congé de maternité

25.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines, au choix de la personne salariée.

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

25.14 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 25.52. Toutefois, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail à cause d'une invalidité couverte par les dispositions de l'article 32 est assujettie aux dispositions dudit article.

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

25.15 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la présente section, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance salaire ;
- assurance vie collective à condition qu'elle verse sa quote-part ;

- assurance maladie et soins dentaires, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- accumulation de vacances ;
- accumulation, maintien ou remboursement, selon le cas, des congés de maladie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi ;
- accumulation du service crédité aux fins du régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique ;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, comme si elle était au travail. Si elle obtient le poste, elle doit l'occuper dans les quarante-cinq (45) jours suivant la fin de son congé de maternité.

25.16 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Indemnisation du congé de maternité

25.17 Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une grossesse pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

25.18 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui, à la suite d'une demande de prestations, est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale a 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 quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier 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 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 du Régime québécois d'assurance parentale.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, cette indemnité complémentaire est

égale à la différence entre quatre-vingt- dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par l'employeur et le pourcentage des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées par le Régime québécois d'assurance parentale.

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 salaire 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 salaire gagné est un salaire 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 salaire est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier, et ce, jusqu'à la fin de la vingt-cinquième (25e) semaine du congé de maternité.

25.19 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 25.09 et 25.10, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

25.20 Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

25.21 La personne salariée inadmissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier, et ce, durant quinze (15) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

25.22 Dans tous les cas prévus à la présente section :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises à la présente section est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de développement de réseaux locaux de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

d) Aux fins du calcul des indemnités prévues à la présente section, le salaire régulier de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail à la date théorique du paiement de l'indemnité, comme si elle était alors au travail, incluant la prime de chef d'équipe ou d'atelier, s'il y a lieu, mais excluant toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle, même pour le travail supplémentaire.

Toutefois :

i) Si la date d'augmentation de salaire ou de majoration des taux et échelles de salaire intervient pendant le congé de maternité, le salaire régulier évolue alors à cette date, selon la formule de redressement applicable.

ii) Si, au cours des vingt (20) semaines précédant le début du congé de maternité, le statut de la personne salariée a été modifié (soit par le passage d'un poste à temps complet à un poste à temps partiel, ou vice-versa, soit par le passage d'un poste à temps partiel à un autre poste à temps partiel comportant un nombre d'heures différent), l'indemnité est ajustée au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet ou à temps partiel en équivalent à temps complet pendant ces vingt (20) semaines.

SECTION III : Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

25.23 La salariée enceinte ou qui allaite peut demander d'être affectée provisoirement selon la procédure prévue à l'article 16 dans les cas suivants :

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

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;

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

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat en lui remettant une copie de la demande.

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

Cette affectation est donnée par écrit à la salariée, et l'employeur fournit la description détaillée et précise des tâches du poste habituel de la salariée et du poste où elle est réaffectée.

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

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

25.26 Dans le cas d'un retrait préventif couvert par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la salariée reçoit, pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de son congé spécial, une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire régulier. Pour le reste et jusqu'à la fin de son congé spécial, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de l'article 14.

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

Autres congés spéciaux

25.27 La 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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

La salariée peut, sur présentation d'un certificat médical, opter pour un congé de maladie, et ce, jusqu'à son accouchement, ou commencer son congé de maternité ou prendre un congé sans traitement ;

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 (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;

c) pour les visites liées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

25.28 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée est assujettie aux dispositions applicables du régime d'assurance salaire et bénéficie des dispositions applicables des clauses 25.18 et 25.19.

Cependant, dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 25.28, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi- journée et n'affectent pas le crédit annuel de congé de maladie.

SECTION IV: Congé d'adoption

25.29 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'adoption et le quinzième (15e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

25.30 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a également droit, en plus du congé visé à la clause 25.29, à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines, qui, sous réserve des clauses 25.34 et 25.35, sont continues, et ce, pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas autrement.

Sous réserve des dispositions de la clause 25.03, le congé peut être partagé entre l'un ou l'autre des parents à condition que le conjoint soit une personne salariée régulière admissible au présent congé, ou une personne salariée régulière d'une autre unité chez l'employeur et admissible au congé correspondant en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant le début du congé prévu pour adoption, a aussi droit à ce congé pour adoption et aux indemnités prévues aux clauses 25.37 et 25.38, selon le cas.

25.31 Le congé prévu à 25.30 débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée, ou à un autre moment convenu avec l'employeur. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

25.32 Pour obtenir les congés d'adoption, la personne salariée doit donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

25.33 **Prolongation du congé d'adoption**

La personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, 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.

25.34 **Suspension du congé d'adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

25.35 **Fractionnement du congé d'adoption**

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Durant une telle suspension, la personne salariée ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni salaire.

Indemnisation du congé d'adoption

25.36 Les indemnités du congé de d'adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une adoption pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissible au Régime Québécois d'assurance parentale

25.37 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé d'adoption et qui, à la suite d'une demande de prestations, est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir, durant son congé d'adoption prévu à 25.30, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit de 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 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 du Régime québécois d'assurance parentale.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, elle

reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, cette indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par l'employeur et le pourcentage des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

Il revient à la personne salariée de transmettre au Service des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

25.38 La personne salariée exclue ou inadmissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à 25.37.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant cinq (5) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins ;

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

Avantages durant le congé d'adoption

25.39 Durant les congés prévus aux clauses 25.29 et 25.30, la personne salariée

bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 25.15, 25.16 et 25.22 d) i et ii.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement prévus à la section VI.

SECTION V : Congé de paternité

25.41 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

25.42 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité avec indemnité complémentaire d'au plus cinq (5) semaines, qui peuvent être consécutives ou scindées en deux parties. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur indiquant la ou les dates prévues du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

La personne salariée qui souhaite scinder en deux (2) parties son congé de paternité devra, dans le même délai que celui prévu au paragraphe précédent, identifier les périodes où le congé de paternité sera pris.

Le fractionnement du congé s'effectue selon l'une des options suivantes :

a) une (1) semaine et quatre (4) semaines ;

b) deux (2) semaines et trois (3) semaines ;

c) trois (3) semaines et deux (2) semaines ;

d) quatre (4) semaines et une (1) semaine.

À défaut d'être avisé dans les délais prévus, le congé devra être pris de façon consécutive.

25.43 **Prolongation du congé de paternité**

Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, 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, le salarié ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni salaire.

25.44 **Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

25.45 **Fractionnement du congé de paternité**

Sur demande du salarié, le congé de paternité est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Durant une telle suspension, le salarié ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni salaire.

Indemnisation du congé de paternité

25.46 Les indemnités du congé de paternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une paternité pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

25.47 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de paternité a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit de 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 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 du Régime québécois d'assurance parentale.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, cette indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par l'employeur et le pourcentage des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs

un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

25.48 Il revient à la personne salariée de transmettre au Service des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

25.49 La personne salariée exclue ou inadmissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à 25.47.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt- dix pour cent (90 %) de son salaire régulier durant cinq (5) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins ;

Ou

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

Avantages durant le congé de paternité

25.50 Durant les congés prévus à 25.41 et 25.42, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus aux clauses 25.15, 25.16 et 25.22 d) i et ii.

SECTION VI : Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

25.51 La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité ou la personne salariée qui désire prolonger

son congé pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions stipulées :

a) un congé sans traitement d'au plus 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 (qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption).

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

Pendant la durée d'un congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente jours (30) à l'avance, à moins d'entente contraire avec l'employeur, 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.

25.52 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement sans toutefois dépasser la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la naissance. Après la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la naissance, la personne salariée doit payer la totalité des primes pour les semaines suivantes.

De plus, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Elle peut poser sa candidature à un poste affiché. Si elle obtient le poste, elle doit l'occuper dans les quarante-cinq (45) jours de sa nomination. Toutefois, si, au cours de la période d'essai, elle ne désire plus conserver son nouveau poste ou si elle ne satisfait pas aux exigences du poste, elle est alors replacée sur son poste d'origine, ou sur un poste équivalent à son poste d'origine si la personne salariée qui y a été nommée a terminé sa période d'essai ou de probation.

25.53 Les congés visés par l'article 25.51 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

25.54 Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

Pour le congé partiel sans traitement, la demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu ou obtenu par la personne salariée, à moins d'entente contraire avec l'employeur. En cas de désaccord de

l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un congé maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Le choix de la personne salariée, quant à la répartition des heures de travail, doit être approuvé par l'employeur.

25.55 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

25.56 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

25.57 Au retour de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement

25.58 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations de Régime québécois d'assurance parentale.

25.59 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) ou b) de la clause 25.51, la personne salariée admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 25.18, 25.37 et 25.47 a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations de Régime québécois d'assurance parentale et pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas autrement, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale.

25.60 Cette indemnité complémentaire se calcule à partir du montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 du Régime québécois d'assurance parentale.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, cette indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire régulier versé par l'employeur et le pourcentage des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées par le Régime québécois d'assurance parentale.

25.61 L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'employeur un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

25.62 Il revient à la personne salariée de transmettre au Service des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

SECTION VII : Autres congés pour responsabilités familiales

25.63 **Congé d'un (1) an ou plus**

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

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, et la demande doit préciser, si possible, la date de retour au travail.

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

25.64 **Congé de dix (10) jours par année**

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut s'absenter de son travail pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent (comme défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail) ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

Ces jours seront déduits de la banque annuelle de congés pour responsabilités familiales ou, à défaut, déduits de la banque annuelle de congés de maladie ou, à défaut, seront sans traitement.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne salariée doit aviser son employeur de son absence le plus rapidement possible et prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

25.65 **Congé de seize (16) semaines**

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce 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.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

La personne salariée a également droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, 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.

La personne salariée doit aviser son employeur de son absence le plus rapidement possible et, sur demande, fournir un document la justifiant.

25.66 **Congé de vingt-sept (27) semaines**

La personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineure ou son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

25.67 **Congés de cent quatre (104) semaines pour événements tragiques**

La personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines dans les cas prévus aux clauses suivantes :

a) Si son enfant mineure ou son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11e) jour qui suit ;

b) À l'occasion du décès de son enfant mineure ou de son enfant mineur ;

c) Si sa conjointe ou son conjoint, son père, sa mère, son enfant majeure ou son enfant majeur décède par suicide ;

d) Si le décès de sa conjointe, de son conjoint, de son enfant majeure ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

25.68 Au cours des congés prévus aux clauses 25.64 à 25.67, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si applicables, en

faisant la demande au début du congé. La participation de l'employeur à ces régimes est assurée conditionnellement au maintien de la participation de la personne salariée, et ce, en fonction des modalités propres à chacun des régimes.

SECTION VIII : Dispositions diverses

25.69 La personne salariée peut reporter à une date convenue avec l'employeur les vacances qui, en raison de l'application du présent article, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

25.70 La personne salariée qui en fait la demande reçoit, immédiatement avant ou pendant son congé sans traitement ou son congé partiel sans traitement, une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle a droit à la date du paiement, au taux de salaire en vigueur à cette date. Le nombre de jours ainsi monnayés ne doit cependant pas être plus élevé que le nombre de jours de congé sans traitement ou de congé partiel sans traitement accordés à la personne salariée.

ARTICLE 26 : ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

26.01 La personne salariée régulière, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible à la personne salariée de prendre, à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours ouvrables, ses jours de vacances accumulés.

26.02 La personne salariée régulière candidate à une élection provinciale ou fédérale est soumise à la loi des élections.

26.03 La personne salariée régulière élue à une élection provinciale ou fédérale est mise en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'employeur réintègre la personne salariée dans son poste antérieur si elle revient à l'intérieur de deux (2) ans de son départ. Si son poste a été aboli, ou si elle revient deux (2) ans ou plus après son départ, les dispositions de l'article 29 s'appliquent.

26.04 La personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'employeur, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

26.05 La personne salariée élue ou nommée à une fonction civique (commission scolaire, corporation de CEGEP ou d'Université, institution publique de santé ou de services sociaux, profession, etc.) qui doit s'absenter occasionnellement de son travail dans le cadre de sa fonction civique obtient soit un congé avec traitement pourvu que l'organisme concerné s'engage à rembourser à l'employeur tel traitement, soit un congé sans traitement.

ARTICLE 27 : UNIFORMES ET OUTILS

27.01 L'achat des outils exigés par l'employeur pour le travail de la personne salariée est à la charge de l'employeur.

27.02 L'employeur fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont il exige le port.

L'employeur convient de consulter les personnes salariées visées si, après la signature de la convention collective, il veut rendre obligatoire le port d'un uniforme.

27.03 a) L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des personnes salariées, excepté dans le cas des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

b) Après entente entre les parties, l'employeur fournit gratuitement aux personnes salariées qui en font la demande, les uniformes ou les vêtements spéciaux requis aux fins de l'exécution du travail, selon les modalités convenues.

27.04 L'employeur convient de fournir gratuitement à la personne salariée des bottines ou des souliers de sécurité. Il les remplace lorsque nécessaire par suite d'usure ou de détérioration consécutive à un usage normal.

Cette disposition s'applique :

- à la personne salariée bénéficiant déjà de tels souliers ou bottines ;
- à toute personne salariée pour laquelle le comité de santé sécurité juge nécessaire le port de tels souliers ou bottines, compte tenu de la nature de son travail.

27.05 L'employeur convient de fournir gratuitement des lunettes de sécurité conformes aux normes gouvernementales de sécurité, parmi les modèles retenus chez un fournisseur attitré.

La personne salariée peut décider d'acheter elle-même ces lunettes pourvu que celles-ci comportent des lentilles sécuritaires équivalentes ; dans un tel cas, la personne salariée bénéficie d'une remise par l'employeur correspondant aux coûts selon les pièces justificatives, sans toutefois excéder le coût établi par le fournisseur de l'employeur.

Cette disposition s'applique :

- aux personnes salariées bénéficiant déjà de telles lunettes ;
- à toute personne salariée pour laquelle le comité de santé sécurité juge nécessaire le port de telles lunettes, compte tenu de la nature de son travail.

ARTICLE 28 : INDEMNITÉ POUR USAGE DE VOITURE PERSONNELLE ET FRAIS DE TRANSPORT

28.01 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'employeur, utilise sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches, reçoit l'indemnité prévue par la Directive relative au remboursement des frais de déplacement et de représentation avec un minimum garanti de 3 $ (aller-retour). Ce montant est indexé selon le pourcentage d'augmentation appliqué dans la Directive relative au remboursement des frais de déplacement et représentation en vigueur. Les

dépenses engagées pour les frais de stationnement légal et les péages d'autoroute sont remboursées sur présentation des pièces justificatives.

28.02 L'employeur rembourse la personne salariée qui, à la demande expresse de l'employeur, utilise régulièrement sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches, du coût de la prime additionnelle d'assurance qu'elle doit payer en raison de l'utilisation de sa voiture pour son travail (avenant pour déplacements occasionnels d'affaires). Le remboursement est effectué subordonnément à la présentation par la personne salariée d'une copie de cet avenant.

La personne salariée demeure responsable de la franchise afférente à la garantie des dommages à sa voiture ou des dommages complets s'ils ne sont pas assurés.

28.03 La personne salariée n'est pas tenue d'utiliser sa voiture personnelle dans l'accomplissement de ses tâches.

28.04 La personne salariée, qui à la demande expresse de l'employeur, utilise un taxi pour se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches est remboursée pour la dépense engagée, sur présentation des pièces justificatives.

28.05 Le remboursement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande de la personne salariée.

ARTICLE 29 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

29.01 La personne salariée ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté peut être mise à pied selon les dispositions de l'article 31.

29.02 Aucune personne salariée ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera congédiée, mise à pied, renvoyée ou licenciée ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion :

- d'améliorations techniques ;
- d'améliorations technologiques ;
- de changements dans les structures administratives ;
- de changements dans les procédés de travail ;
- de changements de l'équipement ;
- de sous-contrats ;
- de réorganisation d'un secteur de travail.

29.03 Sous réserve du droit de l'employeur de congédier une personne salariée pour cause et des règlements relatifs à la retraite, aucune personne salariée régulière ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mise à pied, renvoyée ou licenciée, ni subir de baisse de salaire.

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, la computation se fait au prorata du temps travaillé par une personne salariée à temps complet de la même classification.

29.04 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la personne salariée subventionnée embauchée après le 11 novembre 1983.

29.05 Aux fins de la clause 29.03, les vingt-quatre (24) mois accumulés doivent l'être sans interruption du lien d'emploi.

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

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une personne salariée reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance salaire ou d'assurance-emploi ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité, d'un congé spécial octroyé en vertu de la clause 25.25 ou d'un accident de travail (article 14).

29.06 L'employeur informe par écrit le syndicat, au moins trois (3) mois à l'avance, lorsqu'il prévoit effectuer des changements tels que ceux prévus à la clause 29.02 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou une abolition de poste. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis d'une durée moindre.

Dans les cas différents de ceux prévus à la clause 29.02, cet avis est transmis au syndicat au moins un (1) mois à l'avance lorsque le changement vise une personne salariée ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet. Les parties peuvent convenir d'un avis d'une durée moindre.

29.07 Durant la période prévue à la clause 29.06, les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter de tels changements.

Les parties discutent alors :

- de l'application de l'ancienneté ;
- du replacement ou du recyclage des personnes salariées visées par ces changements ;
- de toute autre mesure jugée valable par les parties.

Si une entente intervient entre les parties, les dispositions de ladite entente s'appliquent à l'expiration du délai de la clause 29.06 ou dans un délai moindre, si les parties en conviennent.

À défaut d'entente entre les parties, les mesures suivantes de recyclage ou de replacement sans affichage sont prises pour assurer la sécurité d'emploi de la personne salariée à l'intérieur de l'unité de négociation.

Cependant, si en cours d'application de l'une ou l'autre de ces mesures, une entente intervient entre les parties, elle s'applique malgré toute autre disposition du présent article.

a) **Replacement**

1. Si un poste équivalent est disponible, la personne salariée y est replacée

sans affichage pourvu qu'elle satisfasse aux qualifications requises du poste. Si plusieurs postes équivalents sont disponibles, l'employeur respecte le choix exprimé par la personne salariée.

La personne salariée ainsi replacée est sujette à la période d'essai prévue à la clause 9.12. Si la personne salariée refuse d'être replacée à un poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné.

Si le poste équivalent disponible implique un quart de travail différent et que la personne salariée refuse d'y être replacée, elle peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 2.

2. Si elle ne peut être replacée selon les dispositions du paragraphe précédent, la personne salariée est alors replacée provisoirement :

   a) soit à un poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur et pour lequel elle satisfait aux qualifications requises. Si plusieurs tels postes sont disponibles, le choix du poste appartient à la personne salariée. La personne salariée ainsi replacée est sujette à la période d'essai prévue à la clause 9.12. Elle se voit offrir tout poste disponible et peut, à sa demande, être replacée à nouveau sans affichage à un poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui sur lequel elle a été replacée et qui correspond davantage à ses qualifications. Toutefois, la personne salariée ne peut être replacée à un poste dont le maximum de l'échelle est supérieur à celui du poste aboli ;

   b) 1) soit pour combler un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens de la clause 9.07 pour une durée de plus d'un (1) mois ;

      2) soit pour pallier un surcroît de travail pour une durée de plus d'un (1) mois.

Dans tous les cas, la personne salariée doit satisfaire aux qualifications requises du poste. Dans le cas de plusieurs éventualités, le choix appartient alors à la personne salariée.

Une fois la période de remplacement ou de surcroît de travail terminée, la personne salariée est replacée de nouveau selon les dispositions du présent article.

Si au cours de la période de remplacement ou de surcroît de travail, un poste dont le maximum de l'échelle est inférieur à celui du poste aboli devient disponible, la personne salariée est informée et peut, à sa demande, y être replacée sans affichage.

Aux fins des paragraphes a) et b) :

- si le replacement implique un changement de quart, la personne salariée n'est pas tenue de l'accepter.

- si, au même moment, une personne salariée peut être replacée selon les modalités prévues à a) ou b), son choix prévaut.

Après douze (12) mois d'application des mesures prévues au présent paragraphe, ou même avant si nécessaire, les parties doivent se

rencontrer afin de déterminer le recyclage requis pour permettre à la personne salariée d'accéder à un poste disponible équivalent.

Aux fins du présent article, chaque fois qu'un poste devient disponible et qu'il constitue un poste équivalent pour des personnes salariées en instance de replacement, l'employeur offre ledit poste aux personnes salariées visées par ordre décroissant d'ancienneté, étant précisé que la personne salariée la moins ancienne doit accepter à la condition qu'elle satisfasse aux qualifications requises du poste.

L'expression « personne salariée en instance de replacement » réfère aux personnes salariées dont le poste a été aboli et qui n'ont pas encore été replacées ou qui ont été replacées provisoirement selon la clause

29.07 a) 2. ou qui sont inscrites sur la liste de rappel selon la clause 29.09.

b) **Recyclage**

Toute personne salariée qui doit être déplacée selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé en vue de combler à son retour un poste équivalent disponible. La personne salariée qui doit être recyclée est libérée sans perte du salaire régulier. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, la personne salariée bénéficie d'une exonération complète des droits de scolarité qui y sont liés.

La personne salariée, après autorisation de l'employeur et sur présentation des pièces justificatives, est remboursée pour les frais raisonnables engagés pour l'achat de matériel didactique obligatoire et exigé par l'institution d'enseignement choisie.

29.08 La personne salariée conserve la progression salariale afférente à son poste aboli.

29.09 Si la personne salariée refuse d'être replacée selon les modalités prévues à la clause 29.07 a) 2. ou si elle refuse le recyclage qui lui est proposé, elle peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à la clause 29.10, soit être mise à pied et inscrite sur la liste de rappel. Lors de l'échéance du délai prévu à la clause 8.04 d), elle reçoit l'indemnité de séparation qu'elle aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied la personne salariée refuse un rappel au travail à un poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et elle ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à la clause 29.10.

29.10 Aux fins de la clause 29.09 l'indemnité de séparation est équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.

29.11 L'employeur transmet au syndicat copie de la correspondance adressée à la personne salariée dont le poste a été aboli.

ARTICLE 30 : PERFECTIONNEMENT

30.01 Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des personnes salariées et coopèrent à cette fin. L'employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à un virgule deux pour cent (1,2%) de

la masse salariale de l'unité de négociation versée pendant l'année précédente (1er mai au 30 avril). Cette somme comprend les dépenses liées au programme d'exonération des droits de scolarité pour les cours suivis sur le campus de l'Université de Montréal par les personnes salariées régulières et les dépenses liées au programme de qualité de vie au travail.

30.02 Le perfectionnement désigne des activités d'apprentissage dont le but consiste à favoriser l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés ou de connaissances ou d'aptitudes liées :

a) à la fonction actuelle de la personne salariée ou à l'évolution de ladite fonction ;

b) à la progression de carrière de la personne salariée, pourvu que cette progression soit compatible avec les besoins présents ou futurs de l'employeur ;

c) à l'employabilité de la personne salariée.

Certaines activités de perfectionnement ne relèvent pas du comité paritaire prévu au présent article et par le fait même sont exclues du budget du comité. Les activités exclues sont identifiées dans « le guide sur le perfectionnement ».

30.03 **Constitution, réunions, fonctions et fonctionnement du comité**

a) Constitution du comité

Le comité est composé de quatre (4) membres dont deux (2) sont choisis parmi les personnes salariées régulières et nommées par le syndicat et deux (2) nommées par l'employeur.

b) Réunion du comité

Le comité se réunit, selon les besoins ou selon une fréquence préétablie, à la date et lieu convenus entre les parties.

c) Fonctions du comité

Le comité est paritaire et décisionnel et a pour fonction, compte tenu des ressources disponibles et des politiques de l'employeur :

1. d'appliquer le guide sur le perfectionnement et les textes de la convention collective portant sur le perfectionnement ;
2. de planifier la répartition budgétaire s'y rattachant, et ce, annuellement en fonction du budget disponible ;
3. de recevoir, étudier, autoriser ou refuser les demandes de perfectionnement, de bourses, de remboursement des frais et de congés de perfectionnement qui lui sont soumises, après étude au sein du comité, conformément aux règles prévues au « guide sur le traitement des demandes de perfectionnement » ;
4. d'élaborer des programmes de formation appropriés pour répondre à des besoins particuliers ;
5. d'accepter la libération sous réserve des dispositions prévues au 1er paragraphe de l'article 2 e. du chapitre III du « guide sur le traitement des demandes de perfectionnement », ou d'accepter l'aménagement d'horaire, sous réserve des dispositions prévues à la clause 30.05 de

la convention collective. De plus, le comité devra être saisi de toute problématique relative à la libération d'une personne salariée ;

6. de participer à la planification du perfectionnement découlant du plan de relève soumis par l'employeur ;

7. d'appliquer le « guide sur le traitement des demandes liées au programme de qualité de vie au travail » et les textes de la convention collective portant sur le programme de qualité de vie au travail.

d) Fonctionnement du comité

Le comité adopte toutes procédures qu'il jugera opportunes pour sa régie interne lesquelles apparaissent au « guide sur le traitement des demandes de perfectionnement ».

30.04 Toute personne salariée régulière peut soumettre au comité de perfectionnement, avec copie au Service des ressources humaines et au syndicat, une demande écrite en remplissant le formulaire approprié selon la procédure établie par le comité (prévu au « guide sur le traitement des demandes de perfectionnement »).

Les personnes salariées temporaires qui ont cumulé cent quatre-vingts (180) jours de service ont droit au remboursement des activités collectives organisées par la communauté polytechnicienne.

La personne salariée est informée de la décision prise par le comité le plus tôt possible.

Les gestionnaires, le Service des ressources humaines, un groupe de personnes salariées ou le syndicat peuvent également acheminer des demandes au Service des ressources humaines qui les transmet au comité.

30.05 Dans tous les cas où les heures de cours coïncident avec les heures de travail, pour des cours approuvés par le comité, une entente devra intervenir entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate. S'ils ne peuvent convenir d'un accord, la problématique sera alors adressée au comité de perfectionnement.

30.06 Dans le cas d'activités de formation prévues aux alinéas a) et b) de la clause 30.02 suivies par des personnes salariées régulières travaillant le soir ou la nuit, celles-ci sont requises d'y assister. Elles reçoivent alors leur taux de salaire régulier pour chaque heure de cours ainsi suivie.

30.07 La personne salariée bénéficie, sur autorisation de la personne supérieure immédiate, d'une libération sans perte de salaire régulier pour :

a) donner des conférences ou démonstrations dans son champ de compétence ;

b) participer à des comités techniques en rapport avec l'exercice de sa fonction.

Cette libération est accordée pour une durée raisonnable et ne sera pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 31 : MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

31.01 **Dans le cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique :**

a) l'employeur détermine quels postes sont visés par la mise à pied ;

b) la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans la fonction où survient la mise à pied est déplacée ;

c) la personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacée dans un poste équivalent ou dans un poste dont le taux maximal salarial de la classe est inférieur aux dépens de la personne salariée qui a le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois que ladite personne salariée ait plus d'ancienneté et qu'elle satisfasse aux qualifications requises dudit poste ;

d) chaque personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait une personne salariée occupant un poste équivalent ou un poste dont le taux maximal salarial de la classe est inférieur, et dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne et qu'elle satisfasse aux qualifications requises dudit poste ;

e) la personne salariée déplacée à un autre poste, en vertu des paragraphes précédents, conserve à son nouveau poste son ancienneté. Son nouveau taux de salaire à son nouveau poste est établi à l'échelon de salaire égal ou inférieur le plus immédiatement rapproché du salaire qu'elle recevait avant son changement de classe ;

f) le nom de la personne salariée effectivement mise à pied est inscrit sur la liste de rappel et y est maintenu selon les dispositions de l'article 8. Le rappel au travail des personnes salariées mises à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté. La personne salariée mise à pied est rappelée au travail soit à un poste régulier de sa classe, soit à un autre poste régulier pour lequel elle satisfait aux qualifications requises et qu'elle a indiqué au Service des ressources humaines sur un formulaire qui lui a été remis par l'employeur avant sa mise à pied ;

g) la personne salariée mise à pied dont l'ancienneté ne lui permet pas de réclamer un poste régulier régi par la convention peut demander d'être mutée ou rétrogradée aux dépens d'une personne salariée surnuméraire ou d'une personne salariée remplaçante, pourvu qu'elle ait plus d'ancienneté que cette personne salariée et qu'elle satisfasse aux qualifications requises du poste. Elle ne peut toutefois accumuler de service actif aux fins de l'article 29 ou de l'annexe « K » ;

h) l'employeur informe le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

31.02 La personne salariée mise à pied est considérée comme candidate à tous les postes vacants ou nouveaux inclus dans l'unité de négociation et affichés selon les dispositions de l'article 9 pourvu qu'elle satisfasse aux qualifications requises du poste.

ARTICLE 32 : ASSURANCE SALAIRE

Aux fins d'interprétation du présent article, les dispositions du présent article ont force de loi par rapport aux dispositions de la police d'assurance salaire intervenue entre la compagnie d'assurance et l'employeur.

32.01 Seule la personne salariée régulière est admissible aux bénéfices du régime d'assurance salaire. Les coûts du régime d'assurance salaire sont défrayés en totalité par l'employeur.

32.02 **Le régime d'assurance salaire comporte les bénéfices suivants :**

a) Une personne salariée incapable de travailler par suite d'accident ou de maladie reçoit une indemnité égale à quatre- vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. L'indemnité devient payable à partir du deuxième (2e) jour d'absence du travail et elle est payable durant une période maximale de vingt-six (26) semaines. Aux fins du calcul de la prestation prévue au présent paragraphe, le salaire de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail de la personne salariée incluant la prime de soir et de nuit, s'il y a lieu, à la date du paiement de la prestation, excluant toute autre prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. Si la date d'augmentation de salaire intervient pendant la période de vingt-six (26) semaines prévue ci-haut, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit;

b) Si après vingt-six (26) semaines, la personne salariée demeure invalide, elle reçoit durant la continuation de son invalidité une rente égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. Aux fins du calcul de la prestation prévue au présent paragraphe, le salaire de la personne salariée est celui de la semaine régulière de travail de la personne salariée en vigueur lors de l'échéance de la période de vingt-six (26) semaines prévue ci-haut incluant la prime de soir et de nuit, s'il y a lieu, excluant toute autre prime, allocation, rémunération additionnelle, etc. Dans le cas d'une invalidité telle que prévue au paragraphe b), la personne salariée membre du régime de retraite de l'employeur bénéficie d'une exonération de sa cotisation au régime de retraite de l'employeur, le coût de sa cotisation étant supporté par l'employeur;

c) Les prestations du régime d'assurance salaire décrites aux paragraphes a) et b) cessent dès le 1er du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement le soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance de la personne salariée;

d) La personne salariée qui décide de demeurer au travail au- delà du 1er du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance a droit à une banque maximale de cent trente (130) jours de congé de maladie non monnayables. Aucune prestation n'est payable au-delà de cette période.

32.03 Entre la 12e et la 15e semaine d'invalidité, l'employeur informe la personne salariée absente des modalités de l'assureur relatives au régime d'assurance salaire de longue durée.

32.04 Les prestations décrites à la clause 32.02 sont réduites, le cas échéant, du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu d'une loi

fédérale ou provinciale, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation des prestations payables en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

Toute personne salariée bénéficiant d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit également autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment la SAAQ ou Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

Toute personne salariée admissible à des prestations payables en vertu d'une loi par organisme gouvernemental doit entamer sans tarder les démarches nécessaires en vue de l'obtention de ces prestations.

32.05 Les incapacités de vingt-six (26) semaines ou plus donnent droit à une indexation de la rente initiale établie en vertu de la clause 32.02 b) dès le 1er juin qui suit et, par la suite, le 1er juin de chaque année, selon l'augmentation proportionnelle de l'indice des prix à la consommation de l'année qui vient de se terminer sur l'indice des prix à la consommation de l'année précédente. À cette fin, l'indice des prix à la consommation d'une année est égal à la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada pour chaque mois de la période de douze (12) mois prenant fin le 31 mai de l'année. Le rajustement est limité à un maximum de cinq pour cent (5 %) par année et aucun rajustement n'est effectué si l'indice est inférieur à celui de l'année précédente.

32.06 **Crédit annuel de congés de maladie**

a) Au 1er mai de chaque année, il est alloué à chaque personne salariée un crédit annuel de cinq (5) jours de congé de maladie non cumulatifs et monnayables, et ce, pour la période du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

b) Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, le crédit annuel est alloué comme suit :

- une fois la période de probation terminée : deux (2) jours ;
- après chaque période de trois (3) mois additionnels : un (1) jour.

c) Dans le cas d'une personne salariée absente du travail sans traitement le 1er mai de l'année courante, pendant une période excédant un (1) mois de calendrier, le crédit annuel est alloué, lors du retour au travail, au prorata du nombre de mois à venir jusqu'au 30 avril.

d) La personne salariée temporaire qui obtient un poste conformément aux dispositions de l'article 9 de la convention collective se voit octroyer, à compter du premier jour où elle débute son nouveau poste, un crédit annuel de maladie comme suit :

- deux (2) jours à l'obtention du poste ;
- après chaque période de trois (3) mois additionnels : un (1) jour, et ce, jusqu'au maximum prévu au paragraphe a).

32.07 **Délai de carence**

a) La durée du délai de carence est d'un (1) jour ouvrable.

b) La personne salariée est rémunérée à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à épuisement de son crédit annuel de congés de maladie prévu à la clause 32.06.

32.08 **Solde du crédit annuel de congés de maladie**

a) Au 30 avril de chaque année, le solde du crédit annuel de congé de maladie est comptabilisé et monnayé à chaque personne salariée toujours à l'emploi de l'employeur à cette date.

b) Dans le cas d'une personne salariée absente du travail sans traitement au cours de l'année financière, le remboursement du crédit annuel est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels la personne salariée a effectivement travaillé.

Cependant, le remboursement du crédit annuel n'est pas diminué si le nombre des journées d'absence non consécutives sans traitement n'excède pas vingt-cinq (25) jours ouvrables.

c) Nonobstant ce qui précède, la personne salariée qui désire transférer des journées de crédit de maladie non utilisées dans une banque pour responsabilités familiales prévue à la clause 25.65, doit en aviser par écrit le Service des ressources humaines au plus tard le 30 avril de chaque année. Ce transfert est possible à la condition que la banque de congés pour responsabilités familiales n'excède pas dix (10) jours.

32.09 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-emploi dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

32.10 Lorsque le paiement de la prestation est interrompu, le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock out sauf s'il est établi, à la satisfaction de l'employeur, que l'invalidité a commencé antérieurement.

32.11 Le versement des prestations payables à titre d'assurance salaire au cours des vingt-six (26) premières semaines est effectué directement par l'employeur, lors des périodes normales de paie, subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

Le paiement des prestations payables à titre d'assurance salaire après les vingt-six (26) premières semaines est effectué mensuellement par la compagnie d'assurance en calculant la prestation sur une base mensuelle subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

Sauf en cas de négligence ou omission de la personne salariée, l'employeur octroie, durant la période d'attente entre le dernier versement de l'indemnité par l'employeur en vertu de la clause 32.02 a) et le premier (1er) versement de l'indemnité de la compagnie d'assurance, une avance de prestations d'au moins soixante-quinze pour cent (75 %) de la moitié de la prestation mensuelle que la

compagnie d'assurances versera, et ce, aux paies régulières.

32.12 L'employeur ou la compagnie d'assurance choisie par l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. L'employeur peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence par le médecin désigné et payé par l'employeur et, si l'état de la personne salariée le permet, chez le médecin désigné par l'employeur.

32.13 a) La personne salariée qui ne peut pas se présenter au travail en raison de maladie doit aviser, dans le plus bref délai, la personne supérieure immédiate ou la personne représentante désignée, et soumettre promptement les pièces justificatives visées à la clause 32.11.

b) Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser la personne supérieure immédiate ou la personne représentante désignée dans le plus bref délai ou soumettre promptement les pièces justificatives requises, elle doit le faire dès que possible.

32.14 L'employeur ou sa personne représentante peut exiger une déclaration écrite de la personne salariée ou du médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté.

En règle générale, la personne salariée n'est pas tenue de soumettre un certificat médical lorsque la durée de l'absence est inférieure à quatre (4) jours ouvrables. Toutefois, l'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical, et ce, en tout temps lors d'absences fréquentes.

Si un montant est chargé par la personne professionnelle de la santé pour émettre un tel certificat, l'employeur le rembourse à la personne salariée sur présentation de pièces justificatives.

L'employeur peut exiger un certificat médical dans tous les cas où la durée de l'absence est de quatre (4) jours ou plus.

32.15 Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

Aucune personne salariée n'est tenue de divulguer à la personne supérieure immédiate la nature de sa maladie ou le diagnostic apparaissant sur le certificat médical.

32.17 a) Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de la personne salariée est soumise à un troisième (3e) médecin, dont la décision est exécutoire et sans appel. Celui-ci est choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par les parties. À défaut d'entente quant au choix du troisième (3e) médecin, l'une des parties demande au ministère du Travail de désigner le troisième (3e) médecin œuvrant dans la spécialité liée à la maladie ou à la blessure de la personne salariée. Les parties conviennent de procéder de façon accélérée en soumettant le cas au troisième (3e) médecin dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance de la divergence.

Au cours de cette période, la personne salariée continue de recevoir des prestations d'assurance salaire jusqu'à la date de la décision du troisième (3e) médecin. Si la décision est en faveur de la personne salariée, les prestations versées demeurent acquises ; dans le cas contraire, l'employeur procède au recouvrement de l'indu selon les dispositions de la clause 19.12.

b) Advenant le refus de procéder au versement des prestations en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'incapacité, la personne salariée peut formuler un grief selon la procédure de règlement des griefs.

32.18 Aux fins du présent article, l'invalidité veut dire un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication de grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.

32.19 Une période d'invalidité lors des vingt-six (26) premières semaines est toute période continue d'invalidité séparée par moins de quinze (15) jours de travail effectifs à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de la personne qui le représente qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation, est reconnue comme une période d'invalidité.

32.21 À partir du moment où les prestations ont été payées durant trente-six (36) mois consécutifs, invalidité totale veut dire l'incapacité complète de la personne salariée d'exercer toutes et chacune des fonctions de toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement qualifiée en raison de son entraînement, éducation ou expérience. Cet état doit être prouvé, à la satisfaction de l'employeur, par un rapport médical approprié. La personne salariée invalide doit, à la demande de la compagnie d'assurance, fournir une preuve satisfaisante de la persistance de son invalidité. Si elle omet de fournir une telle preuve, le paiement de la rente est interrompu jusqu'à l'obtention de ladite preuve.

Au moment de l'obtention de ladite preuve, cette dernière procède au remboursement rétroactivement à la date d'interruption.

32.22 a) Toute personne salariée régulière qui bénéficie d'un congé sans traitement autorisé d'une durée inférieure à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier demeure assurée.

La personne salariée régulière ayant bénéficié d'un congé sans traitement d'une durée excédant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier peut

continuer d'être couverte par le régime d'assurance salaire à la condition d'en faire la demande et de payer le coût de la prime.

Par ailleurs, l'indemnité de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû reprendre le travail.

b) Aucune prestation n'est payable durant une mise à pied. Par ailleurs, l'indemnité de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) devient payable à partir de la date à laquelle la personne salariée aurait dû être rappelée au travail.

32.23 Les absences du travail aux fins de visite chez une personne professionnelle de la santé sont déduites du crédit annuel de congés de maladie prévu à la clause 32.06.

32.24 Dans le cas d'une absence due à la maladie ou à un accident d'une durée inférieure à dix-huit (18) mois, l'employeur réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment du début de son absence. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 29 ou de l'annexe « K » s'appliquent.

Si l'absence excède dix-huit (18) mois, l'employeur réintègre la personne salariée soit dans le poste qu'elle occupait au moment du début de son absence, soit dans un poste équivalent.

32.25 La personne salariée qui souffre d'une incapacité partielle permanente par suite de maladie ou accident l'empêchant d'occuper le poste qu'elle occupait antérieurement est replacée, sans affichage, dans un poste disponible que son état de santé lui permet d'occuper et pour lequel elle satisfait aux qualifications requises.

32.26 La personne salariée admissible à des prestations d'assurance salaire long terme peut, avec l'autorisation de son médecin traitant et après entente entre les parties, s'engager dans un travail de réadaptation compatible avec son état de santé, en conformité avec les modalités prévues au contrat d'assurance salaire.

ARTICLE 33 : RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE

33.01 **Régime de retraite**

Les parties conviennent que le régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique est maintenu pendant la durée de la présente convention collective. Les contributions, les prestations et autres avantages du régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique ne seront pas modifiées pendant la durée de la présente convention, sauf dans le cas de modifications requises expressément par une loi sous l'égide de laquelle le régime est enregistré.

Lors de toute évaluation actuarielle du régime sur base de continuité, les parties conviennent de mettre en place le processus suivant :

L'employeur, les syndicats et les associations reconnus par l'employeur devront se réunir pour discuter et dégager un consensus quant aux conséquences de toutes modifications ou maintien du choix de la méthode de calcul et des hypothèses. À cette fin, les parties conviennent de créer un comité technique paritaire. Ledit comité sera composé d'une part d'un actuaire et de deux personnes désignées par l'employeur et d'autre part, d'un actuaire et de deux

personnes désignées par les syndicats et les associations reconnues par l'employeur. Au terme de ces discussions, les parties informeront des conclusions leurs représentants désignés respectifs au comité de retraite.

33.02 **Régime d'assurance maladie collective**

Le régime d'assurance maladie collective est maintenu pour la durée de la présente convention.

a) Les personnes salariées déjà assurées peuvent continuer de se prévaloir de la protection accordée par la police d'assurance hospitalisation et maladie émise au nom de l'employeur, à un taux de groupe.

b) Pour les nouvelles personnes salariées, la date d'entrée en vigueur est le premier jour qui suit une période d'attente de trois (3) mois.

c) Ce régime est à participation obligatoire sous réserve des dispositions du régime.

d) L'employeur paie la moitié de la prime exigée par le plan qu'a choisi la personne salariée, à même les sommes accumulées à titre de dividendes ou de ristournes par le régime d'assurance vie de base, et ce, jusqu'à épuisement total des sommes ainsi accumulées.

33.03 **Régime d'assurance vie de base**

L'employeur convient que le régime d'assurance vie de base est maintenu pendant la durée de la présente convention collective.

Le montant du capital assuré est établi pour la personne salariée comme suit :

- deux fois le salaire annuel régulier, arrondi au 500 $ supérieur;
- une fois le salaire annuel régulier, arrondi au 500 $ supérieur, pour la personne salariée âgée de soixante-cinq (65) ans ou plus. Cette réduction s'effectue le 1er du mois qui coïncide ou qui suit le soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance;
- ce dernier montant est réduit à nouveau de cinquante pour cent (50 %) lorsque la personne salariée atteint l'âge de soixante-dix (70) ans.

Les primes d'assurance vie de base sont payées à parts égales par l'employeur et la personne salariée.

33.04 **Comité des assurances**

A) Composition

Le comité des assurances est constitué de deux (2) personnes représentantes de chacun des groupes suivants :

- Syndicat du personnel d'entretien et de métier de l'École Polytechnique, section locale 1737, SCFP ;
- Syndicat des employés de bureau de l'École Polytechnique, section locale 1604, SCFP ;
- Syndicat des employés du service des ressources humaines de l'École Polytechnique, section locale 3388, SCFP ;

- Syndicat des employés de la centrale thermique de l'École Polytechnique, section locale 4650, SCFP ;
- Association du Personnel de l'École Polytechnique, CSQ ;
- Association des Professionnels de recherches de l'École Polytechnique ;
- Association des cadres et professionnels de l'École Polytechnique ;
- Association des professeurs de l'École Polytechnique ;
- et d'un nombre égal de personnes représentantes de l'employeur.

B) Mandat

Le mandat de ce comité est d'étudier le contenu des régimes actuels d'assurance maladie collective et d'assurance vie collective et de modifier ces régimes s'il y a lieu. Les modifications pourront être faites à la condition que :

- la décision du comité rallie l'accord de tous les groupes représentés par les membres du comité ;
- le nouveau régime soit uniforme pour toutes les personnes employées ;
- l'adhésion au régime d'assurance vie demeure obligatoire ;
- l'adhésion au régime d'assurance maladie collective demeure obligatoire ;
- le coût actuel de la contribution de l'employeur au régime d'assurance vie ne soit pas majoré.

C) Fonctionnement

Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

Si le comité décide de modifier les régimes actuels, le choix de la compagnie d'assurance sera fait par les membres du comité. La police maîtresse du nouveau régime sera émise conjointement au nom de l'employeur, des syndicats concernés et des autres membres du régime.

Une personne représentante de l'employeur rédige un procès-verbal de la réunion du comité des assurances et elle en transmet une copie aux membres du comité avant la réunion subséquente.

ARTICLE 34 : RÉGIME DE RETENUE-ÉPARGNE

34.01 L'employeur convient, à la réception d'une autorisation écrite de la personne salariée, de déduire sur son chèque de paie et selon les modalités en vigueur, un montant fixe à être versé à un établissement financier convenu entre les parties. La remise des sommes perçues est faite dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la retenue.

34.02 Aux fins du présent article, le Fonds de solidarité de la Fédération des

travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est considéré comme un établissement financier convenu entre les parties.

ARTICLE 35 : FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR

35.01 L'employeur rembourse les frais de voyage et de séjour engagés par une personne salariée dûment autorisée au préalable par l'employeur, conformément aux règlements en vigueur et résumés ci-après :

a) pour obtenir le remboursement des frais de voyage et de séjour, la personne salariée doit se conformer à la procédure établie par l'employeur et remplir les formulaires appropriés ;

b) l'employeur détermine le moyen de transport à utiliser ;

c) lors de son retour, la personne salariée présente le détail de ses dépenses incluant les pièces justificatives (reçus d'hôtel, motel, taxis, repas, billets de transport, etc.) ;

d) lorsque nécessaire, l'employeur fournit à la personne salariée qui en fait la demande une avance pouvant couvrir approximativement l'ensemble des dépenses qui peuvent être engagées par la personne salariée ;

e) Le remboursement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande de la personne salariée.

ARTICLE 36 : SOUS-CONTRATS

36.01 L'employeur peut, en tout temps, pour des raisons particulières, recourir à une firme de l'extérieur pourvu qu'une telle décision :

1. n'entraîne ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucune personne salariée régie par la présente convention ;

2. n'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables ;

3. ne produise alors aucune réduction du travail supplémentaire jusque-là normalement effectué par les personnes salariées régulières de l'unité de négociation.

ARTICLE 37 : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

37.01 Le programme de qualité de vie au travail (QVT) vise à favoriser le mieux-être des personnes salariées et à promouvoir de saines habitudes de vie.

Un pourcentage variant entre cinq pour cent (5%) et dix pour cent (10%) des sommes du budget dédié au perfectionnement est alloué au programme de qualité de vie au travail (QVT) ; ce pourcentage est établi le 1er juin de chaque année et le solde du budget n'est pas transférable à l'année suivante.

37.02 Le programme vise à développer une programmation d'activités de mise en forme physique, culturelle et récréative (collectives) répondant aux besoins des personnes salariées tout en répondant à ceux de l'employeur et à fournir un soutien financier aux personnes salariées pour participer à ces activités.

Les activités reconnues au programme de QVT sont divisées par catégorie. Les différentes catégories sont les suivantes :

a) Un abonnement minimal de 3 mois à un centre d'entraînement physique ou sportif ;

b) Une inscription à une activité sportive ;

c) Une inscription à une activité ou un atelier dans le domaine des arts et de la culture ;

d) Une inscription à une activité pour acquérir de saines habitudes de vie ;

e) Une inscription à une activité collective (sportive, culturelle ou d'acquisition de saines habitudes de vie) autre qu'une activité sociale, offerte ou organisée par la communauté polytechnicienne et autorisée par le comité de perfectionnement ;

f) Des conférences-midi sur des sujets ayant un intérêt pour l'ensemble des syndicats et associations bénéficiant d'un programme de qualité de vie au travail (QVT).

37.03 Le comité de perfectionnement a pour mandat :

1. de recevoir et d'étudier les demandes relatives au programme de qualité de vie au travail (QVT) ;

2. d'autoriser, s'il y a lieu, le remboursement des activités, et ce, selon les dispositions du guide sur le remboursement des demandes liées au programme de qualité de vie au travail.

Le comité de perfectionnement autorisera les remboursements de la façon suivante :

a) Afin d'assurer une répartition équitable des remboursements aux personnes salariées, le comité de perfectionnement remboursera, dans un premier temps, toutes les personnes salariées ayant fait une ou des demandes de remboursement dans une catégorie ;

b) Dans un deuxième temps, le comité de perfectionnement remboursera toutes les personnes salariées ayant fait une demande de remboursement dans une deuxième catégorie et ainsi de suite jusqu'à la dernière demande de remboursement, et ce, jusqu'à l'écoulement des sommes disponibles.

Dans sa planification budgétaire, le comité de perfectionnement assigne dix pour cent (10 %) de son budget QVT à l'organisation des conférences-midi.

37.04 Toute personne salariée régulière peut soumettre au comité de perfectionnement, avec copie au Service des ressources humaines et au syndicat, une demande écrite en remplissant le formulaire « Demande de remboursement QVT» selon la procédure établie par le comité. Les personnes salariées temporaires qui ont cumulé cent quatre-vingts (180) jours de service

ont droit au remboursement des activités collectives organisées par la communauté polytechnicienne.

37.05 Les parties en collaboration avec les autres syndicats et associations structureront l'aménagement d'une salle multifonctionnelle pour les diverses activités au programme de qualité de vie au travail (QVT).

37.06 Les parties en collaboration avec les autres syndicats et associations verront à la formation d'un comité qui aura comme mandat de planifier et d'organiser différentes activités offertes aux personnes salariées des différents syndicats et associations et de s'assurer de l'aménagement et de l'entretien de la salle et des équipements (à l'exception de l'entretien sanitaire).

37.07 Avant la fin de chaque année financière, les sommes restantes du budget du programme de qualité de vie au travail (QVT) pourront être consacrées à toute autre activité collective, relevant de l'une ou l'autre des catégories énumérées à la clause 37.02, et autorisée par le comité de perfectionnement ou consacrées à l'aménagement (incluant l'ajout d'équipements) et à l'entretien (sauf l'entretien sanitaire) de la salle multifonctionnelle. Ces sommes ne sont pas transférées à l'année suivante et doivent être utilisées dans l'année courante.

ARTICLE 38 : DROITS ACQUIS

38.01 L'employeur convient de maintenir les bénéfices, les privilèges ou avantages non prévus à la convention ou supérieurs aux stipulations de la présente convention dont jouissent certaines personnes salariées, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages sont changées.

ARTICLE 39 : ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET VALIDITÉ

39.01 Toute annexe à la convention collective ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention.

39.02 Si une clause de la présente convention ou une disposition quelconque qu'elle contient est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

ARTICLE 40 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

40.01 L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de la personne salariée.

L'employeur et le syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de santé et sécurité du travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

40.02 Le comité de santé et de sécurité fait partie des mécanismes de participation exigé par la réglementation. C'est un mécanisme interne formé de représentants de l'employeur et de personnes salariées. Le syndicat désigne une personne représentante des personnes salariées.

L'employeur libère les personnes salariées membres du comité de santé et de

sécurité aux fins d'enquête et de discussion des problèmes relatifs à l'hygiène du travail, la santé et la sécurité et pour assister aux réunions conjointes dudit comité, ainsi qu'à toute autre réunion avec une des personnes représentantes de l'employeur.

S'il devient nécessaire qu'un membre du comité de santé et de sécurité s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail aux fins d'enquête, il en convient à l'avance avec sa personne supérieure immédiate. La personne salariée ainsi libérée continue de recevoir son salaire régulier.

40.03 Ce comité a pour fonctions de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'y collaborer. Il assume les fonctions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail selon les modalités prévues à cette loi et à la réglementation applicable.

40.04 Le comité se réunit tous les trois (3) mois, ou sur demande écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

40.05 Si une personne salariée constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe la direction du secteur intéressé. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, le cas sera alors soumis au comité de santé et de sécurité du travail.

40.06 L'employeur assure, pendant les heures de travail, un service de premiers soins et fait transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital de son choix, dans la mesure du possible, si son état le nécessite.

L'employeur facilite le retour de la personne salariée sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas.

40.07 L'employeur s'engage à fournir gratuitement à la personne salariée tous les moyens et équipements de protection individuelle (gants, bottines, lunettes, etc.) que le comité central de santé et de sécurité juge nécessaire, le tout en conformité avec les lois et règlements en vigueur.

L'employeur fournit gratuitement à la personne salariée tout vêtement spécial, survêtement ou autre article exigé par les règlements et normes promulgués en vertu de la loi.

40.08 Il incombe à la direction de chaque secteur d'informer les personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans le secteur où elles travaillent.

40.09 L'employeur affiche bien en vue aux endroits appropriés les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.

40.10 Certaines personnes salariées dont la santé est exposée à des risques particuliers peuvent être requises de subir un examen médical. Lorsqu'un tel examen est requis par la loi ou par le comité prévu à la clause 40.02 le coût de l'examen est à la charge de l'employeur. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail sans perte du salaire régulier de la personne salariée.

40.11 Il incombe à l'employeur de mettre à la disposition des personnes salariées, à un endroit facilement accessible en tout temps, une trousse adéquate de

premiers soins.

40.12 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.

40.13 L'employeur permet aux personnes salariées affectées au travail sur écran de visualisation, un examen annuel de la vue chez un professionnel au choix de la personne salariée. Cet examen a lieu durant les heures de travail et sans perte de salaire. Les résultats sont confidentiels. L'employeur peut se faire transmettre les résultats de manière à ce que la confidentialité des résultats individuels soit respectée.

40.14 Les personnes salariées affectées au travail sur écran de visualisation peuvent, après une période de deux (2) heures de travail sur écran, interrompre ce travail pendant vingt (20) minutes.

ARTICLE 41 : CHARGE DE TRAVAIL

41.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'une personne salariée de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail.

Les dispositions du présent article s'appliquent également dans le cas où la surcharge de travail alléguée résulte de l'abolition d'un poste.

Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de règlement des griefs.

Dans un tel cas, l'employeur permet à une personne désignée par le syndicat, de consulter pendant les heures régulières de travail, les dossiers ayant servi à l'établissement de la charge de travail. Ces dossiers sont consultés en présence des personnes représentantes attitrées de l'employeur.

La personne désignée peut effectuer sur les lieux du travail toutes les observations qu'elle juge appropriées. Si le litige persiste, il est soumis à une personne arbitre familière avec les questions relatives à l'étude du travail.

À défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, l'une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

ARTICLE 42 : CHANGEMENTS DE STRUCTURES JURIDIQUES

42.01 Advenant un changement de structures juridiques, il est convenu que les droits acquis en vertu de la convention collective ainsi qu'en vertu des lois existantes seront maintenus pour les personnes salariées ainsi que pour le syndicat.

ARTICLE 43 : ABSENCES DUES AUX INTEMPÉRIES OU POUR RAISONS MAJEURES

43.01 Lorsqu'une personne salariée est dans l'impossibilité de se rendre à son travail

à cause d'une tempête de neige ou toute autre intempérie majeure, elle doit en avertir la personne supérieure immédiate le plus tôt possible. L'employeur lui verse la pleine rémunération pour cette journée.

43.02 Lorsque l'employeur décide de fermer l'établissement ou d'autoriser des personnes salariées à quitter avant la fin de leur journée régulière, en raison d'une intempérie ou pour toute autre raison majeure, la personne salariée ne subit de ce fait aucune coupure de salaire régulier.

Les personnes salariées requises par leur personne supérieure immédiate de demeurer au travail sont rémunérées au taux du travail supplémentaire.

ARTICLE 44 : STATIONNEMENT

44.01 Les tarifs de stationnement sont établis annuellement par l'employeur en collaboration avec le comité consultatif des personnes usagères (comité de stationnement) mis sur pied à cet effet. Les tarifs sont établis de façon à procurer à l'employeur les fonds annuels requis pour l'autofinancement de ses parcs de stationnement.

Une personne représentante de l'employeur rédige un procès- verbal de la réunion et en transmet une copie aux membres du comité avant la réunion subséquente.

ARTICLE 45 : BÉNÉFICES D'EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ

45.01 Exonération complète ou partielle des droits de scolarité pour la personne conjointe et enfants pour les cours donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique de Montréal et HEC Montréal :

a) Des bénéfices d'exonération complète des droits de scolarité sont accordés à la personne conjointe et enfants à charge des personnes salariées régulières à temps complet ayant cinq (5) ans de service continu au moment du début des cours à condition qu'il s'agisse de cours faisant partie d'un programme conduisant à un grade universitaire et que la personne étudiante soit régulièrement promue ;

b) Une réduction de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) sur les droits de scolarité est accordée à la personne conjointe et enfants à charge des personnes salariées régulières à temps complet ayant cinq (5) ans de service continu, au moment du début des cours, sur les cours isolés donnés par l'Université de Montréal, c'est-à-dire une faculté ou une école relevant de la juridiction administrative de l'Université de Montréal, par l'École Polytechnique de Montréal et par HEC Montréal, le tout sujet aux modalités et à la procédure prévues au paragraphe 30.04 des présentes, en y faisant les adaptations qui s'imposent.

45.02 Exonération complète ou partielle des droits de scolarité pour cours suivis par la personne conjointe ou les enfants à charge d'une personne salariée mise à la retraite, en invalidité ou décédée.

Une extension des bénéfices d'exonération des droits de scolarité est accordée à la personne conjointe et aux enfants à charge de la personne salariée mise à la retraite, en invalidité ou décédée à la condition que :

- la personne salariée ait déjà complété cinq (5) ans de service continu lors de sa mise à la retraite ou de son décès ;
- la personne conjointe ou l'enfant à charge admissible à ces bénéfices soit déjà admis comme personne étudiante régulière à un programme conduisant à un grade universitaire et qu'elle ait entrepris ce programme avant la mise à la retraite ou le décès de la personne salariée ;
- la personne conjointe ou l'enfant à charge poursuive un programme de façon continue ;
- la personne étudiante soit régulièrement promue.

Cette extension des bénéfices est interrompue lorsque :

- la personne étudiante obtient le grade universitaire pour lequel elle était inscrite lors de la retraite ou du décès de la personne salariée, à moins de poursuivre sans interruption dans le programme de grade supérieur (maitrise, doctorat) ;
- l'enfant cesse d'être à la charge de la personne salariée à la retraite ;
- la personne conjointe se remarie.

45.03 La personne salariée à la retraite continue de bénéficier de l'exonération des droits de scolarité aux mêmes conditions que celles qui régissent la personne salariée en fonction.

ARTICLE 46 : RÉTROACTIVITÉ

46.01 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, l'employeur verse à chacune des personnes salariées, pour toutes les heures rémunérées entre le 1er juin 2022 et la date de la signature de la convention collective, la différence entre le montant calculé selon les nouveaux taux de salaire de sa classe d'emploi et la somme qui lui a été effectivement payée. Un montant de rétroactivité inférieur à un dollar (1 $) n'est pas payable. Aux fins des présentes dispositions, l'expression « heures rémunérées » désigne :

a) les heures déjà rémunérées par l'employeur pendant une absence du travail pour maladie, accident du travail, congé de maternité ;

b) les heures déjà rémunérées au taux régulier;

c) les heures travaillées un samedi ou un dimanche faisant partie de l'horaire régulier de travail et déjà rémunérées au taux régulier majoré, selon le cas, de vingt-cinq pour cent (25 %) ou de cinquante pour cent (50 %), en conformité avec les dispositions de l'article 20 de la convention collective ;

d) les heures effectuées en travail supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré soit de cinquante pour cent (50 %), soit de cent pour cent (100 %) ;

e) les heures effectuées l'un des jours fériés prévus à la convention collective et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %) ;

f) les heures effectuées un samedi ou un dimanche durant la période du congé des fêtes en vertu de la clause 21.06 de la convention collective

et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

Malgré les paragraphes précédents, l'employeur verse la rétroactivité à la personne salariée qui a quitté son emploi et à la personne salariée retraitée après le 1er juin 2022. Dans le cas du décès d'une personne salariée survenu après le 1er juin 2022, l'employeur verse aux ayants droit ou personnes héritières légales le montant de rétroactivité auquel la personne salariée aurait eu droit.

ARTICLE 47 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

47.01 La présente convention collective, une fois signée par les personnes représentantes autorisées des parties et déposée, conformément au Code du travail, est conclue pour la période du 12 juin 2024 au 31 mai 2027. Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sauf durant une grève légale ou un lock-out légal.

ANNEXE « A »
CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN D'OEUVRE

PROVINCE DU QUÉBEC
RÉGION DE MONTRÉAL

DOSSIER : M-15040-04
AFFAIRES : MD-031-12-76
MD-045-02-77

LE 11e jour de mars 1977.
PRÉSENT
LE COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR EN CHEF
ADRIEN PLOURDE

L'Association du personnel
des laboratoires de l'École Polytechnique
avenue Marie Guyard
Montréal

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

Corporation de l'École
Polytechnique de Montréal 2500,
2500, avenue Marie Guyard
Montréal

EMPLOYEUR

D É C I S I O N

La présente a pour effet d'amender, en y changeant l'adresse de l'employeur et celle de l'association accréditée, le document qui constate l'accréditation qui a été donnée à l'association accréditée pour représenter :
« Le personnel de soutien du centre de calcul, les dessinateurs, le personnel technique et le personnel de laboratoire ».
De :
« Corporation de l'École Polytechnique de Montréal ».

À cet effet, l'employeur et l'association accréditée ont donné avis de ces changements qu'il est nécessaire d'apporter à l'accréditation.

Je MODIFIE donc l'accréditation en y changeant les adresses des parties en celles de :

Campus de l'Université de Montréal
C.P. 6079, succursale A Montréal, Québec
H3C 3A7

Je MODIFIE aussi l'accréditation suivant la demande qui a été faite par l'association accréditée le 11 février et que je considère légitime, en y changeant le nom de l'association accréditée en celui de :
« L'Association du Personnel de l'École Polytechnique »

LE COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR EN CHEF,
ADRIEN PLOURDE

ANNEXE « B »
AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT AUX FINS SYNDICALES

Je, soussigné(e), par la présente, autorise l'employeur à prélever sur mon salaire, à partir de la première période complète de paie suivant la date de mon entrée en fonction, un montant égal à la cotisation déterminée par l'assemblée générale de l'Association du personnel de l'École Polytechnique de Montréal, qui est accrédité pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec l'employeur.

J'autorise également l'employeur à verser le montant des déductions prévues aux présentes à la personne vice-présidente aux affaires financières du syndicat qui a conclu une convention collective à laquelle mon emploi est assujetti.

La présente autorisation annule toute autorisation de déductions aux fins syndicales que j'aurais pu donner antérieurement à l'employeur.

NOM : *(en lettre d'imprimerie)* _____

SIGNATURE : _____

TÉMOIN : _____

DATES : _____

ANNEXE « C »
LISTE D'ANCIENNETÉ APLEP

NOM	PRÉNOM	ANCIENNETÉ
Alleyne	Tanya	2002-01-20
Antonescu	Traian	2008-08-10
Barrette	Louis-Pierre	2010-11-07
Beaudoin	Maxime	2019-03-11
Beaulieu	Éric	2005-10-12
Bélanger	Étienne	2001-03-29
Benslama	Manar	2024-01-24
Bentounes	Mehdi	2002-03-13
Bernèche	Patrick	2019-12-27
Bernier	Marc-Antoine	2022-05-11
Berthelot	Naomi	2023-02-06
Besner	Bénédict	2001-10-07
Blais	Antoine	2023-02-27
Bolduc	Mélanie	2005-09-25
Bombardier	Marie-Paule	1997-11-17
Bouchard	Joël	1993-08-09
Boulet	Samuel	2023-03-01
Boutet	Francis	2014-06-29
Brien	Jonathan	2016-12-05
Brunelle	Paul	1990-10-29
Cappe	Dominic	2001-03-25
Chang	Chi Yuan	2008-06-02
Charbonneau	Marc	2000-07-30
Cheklat	Yazid	2022-03-28
Chénard	Sébastien	2002-02-15
Chénier	Samuel	2015-05-04
Chergui	Nabil	2022-09-19
Chevalier	Jean-Marc	1997-09-26
Courteau	Jean-François	2019-05-06
Courville	Julie	2002-02-23
Dagenais	Guylaine	1988-02-29
Danet	Fabrice	2020-07-20
Desforges	Anic	2016-03-14
Desir	Marie Lyvie	2022-09-06
Diakhite	Ousmane	2018-07-20
Dionne	Anne	1991-01-07
Drolet	Yves	2004-05-04
Dubé	Steve	1997-11-18
Ek	David	2006-07-18

El-Harrak	Noura	2008-01-07
Elyart	Tetiana	2019-03-06
Elyart	Tetiana	2018-06-04
Farahat	Ayat	2023-09-29
Fauteux	Jean-Maxime	2004-02-06
Flor	José David	2022-06-20
Fontaine	Yves	2003-08-29
Fournier	Mona-Lee	1986-07-27
Frédéric	Samuel	2012-12-10
Gerhardt	Sylvain	2023-01-16
Ghantous	Jean	2021-08-23
Gironne	Guy	1993-09-27
Grenier	Marie-Josée	2003-05-08
Grenier	Mario	2023-02-28
Grondin	Steve	2002-02-05
Happi	Léonard	2021-06-21
Hassan	Omar	2022-07-20
Hoang-Gaona	André	2020-02-17
Huberdeau	Jonathan	2013-09-30
Jacquot	Nicolas	2021-10-12
Jetzer	Émile	2019-07-21
Joseph	Wedly	2022-07-25
Konaté	Youssouf	2024-01-16
Laimeche	Zohra	2020-11-05
Lamarche	Martine	2007-05-22
Lamarre	Hubert	2015-01-14
Lamon	Walter	2008-03-25
Landry-Ducharme	Yanik	2017-05-05
Layoune	Adel	2023-02-06
Leblanc	Yves	2010-02-12
Leblanc	Marie-Josée	2005-03-29
Leduc	Mikael	2003-09-28
Leduc	Carl	2003-03-09
Leroy	Jérôme	2016-03-29
Lockett	Alan	2012-05-07
Lorenzo Arias	Yurka	2021-07-19
Malo	Louis	2002-12-01
Martel	Christian-Charles	2002-05-13
Massé	Philippe	2011-11-08
Massicotte	Jacques	2023-12-06
Matheron	Baptiste François	2023-10-23
Mayer	Vincent	2012-09-24
Mayer	Daniel	2000-03-05

Mottet	Richard	2016-04-26
Mouden	Laurent	2004-08-22
Moxebo	Manuela	2024-03-04
Nguyen	Hung Huu	2016-06-25
Olteanu	George Viorel	2019-12-24
Pace	Santini	2023-01-17
Perron	Corynne	2023-09-26
Perron Bacon	Alexandre	2022-08-22
Petrov	Gregory	2022-09-09
Pileggi	Antonio	2006-02-12
Pilon	Daniel	2014-03-10
Provost	Christian	2004-04-17
Rios Pena	Rafael Enrique	2020-02-27
Robidas	Mathieu	2018-12-03
Robin	Gino	1992-02-03
Rolko	Vincent	2024-02-19
Rosa	Jonathan	2021-10-25
Rousseau	Yvéric	2007-02-12
Saavedra	Eddy	2004-05-20
Saint-Cyr	René	2005-12-23
Simard	Lydia	2023-05-21
Soulard	Christian	2010-12-13
St-Jean	Maxime	2022-07-11
St-Jean	Gabriel	2017-08-21
Thivierge	Alexis	2023-09-25
Turcot	Francis	2003-05-21
Turgeon	Éric	2016-11-14
Veerabadren	Nicholas	2010-09-02
Vélez Garcia	Alejandro	2019-08-05
Wandji Nandjo	Marxance	2017-04-27

ANNEXE « D »
CONDITIONS RELATIVES À LA PERSONNE STAGIAIRE

Sauf disposition contraire dans la convention collective, et dans l'éventualité stricte où un stage est rémunéré par l'employeur, les seules dispositions qui s'appliquent aux personnes stagiaires sont les suivantes :

ARTICLE 1 But de la convention

ARTICLE 2 Reconnaissance du syndicat

ARTICLE 4 Régime syndical

ARTICLE 5 Droits et obligations des parties

Clauses 5.01, 5.04, 5.09, 5.10, 5.11, 5.12, 5.15, 5.16, 5.17 et 5.19.

ARTICLE 6 Définitions des termes

ARTICLE 8 Ancienneté

Clauses 8.01, et 8.02.

Sous réserve des dispositions relatives à la liste de rappel, la personne stagiaire conserve ses jours travaillés pendant les douze (12) mois qui suivent la fin de son stage.

ARTICLE 14 Accidents du travail

ARTICLE 15 Durée et horaire de travail

Clauses 15.01, 15.02, 15.03, 15.04, 15.05, 15.06 et 15.12.

L'horaire de travail du stagiaire devra être harmonisé avec celui de l'équipe d'encadrement fonctionnel. Il sera établi selon les horaires du département ou du service en cause. La personne stagiaire n'est rémunérée que pour les heures effectivement travaillées.

ARTICLE 17 Travail supplémentaire

Les dispositions des clauses 17.01, 17.02, 17.03, 17.04, 17.06, 17.07, 17.08 et 17.09 s'appliquent.

ARTICLE 18 Rémunération minimale de rappel

ARTICLE 19 Salaires

Le taux horaire de base équivaut à soixante-quinze pour cent (75%) du taux horaire du premier échelon de la classe d'emploi correspondant à la fonction occupée.

Clauses, 19.07, 19.08, 19.09, 19.10, 19.11 et 19.12.

ARTICLE 20 Primes

ARTICLE 21 Jours fériés

Elle a droit au paiement des jours fériés qui interviennent au cours de la durée de son stage et cette indemnité correspond à la moyenne de salaire quotidien calculé sur la période de quatre (4) semaines complètes de paie précédant le congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Les dispositions de l'article 21 s'appliquent à l'exception des dispositions relatives

à la remise des jours fériés prévues aux clauses 21.02, 21.04, 21.05 et 21.07.

ARTICLE 22 Vacances

La personne stagiaire reçoit, au moment de son départ, une paie de vacances équivalente à huit pour cent (8 %) des gains totaux réalisés entre la date de son entrée en fonction et la date de son départ, à l'exclusion de la prime de quatre pour cent (4 %) payée en guise de compensation.

ARTICLE 27 Uniformes et outils

ARTICLE 28 Indemnité pour usage de voiture personnelle et frais de transport

ARTICLE 35 Frais de voyage et de séjour

ARTICLE 40 Santé et sécurité au travail

Clauses 40.01, 40.05, 40.06, 40.07, 40.08, 40.09, 40.10, 40.11, 40.12 et 40.14.

ARTICLE 42 Changements de structures juridiques

ARTICLE 46 Rétroactivité

ARTICLE 47 Durée de la convention collective

ANNEXE « E-1 »
PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Table des matières

FACTEUR « QUALIFICATIONS » 104
SOUS-FACTEUR 1 FORMATION PROFESSIONNELLE 104
SOUS-FACTEUR 2 EXPÉRIENCE PERTINENTE ET INITIATION 104
SOUS-FACTEUR 3 MISE À JOUR DES CONNAISSANCES 105
SOUS-FACTEUR 4 COORDINATION MUSCULAIRE ET DEXTÉRITÉ MANUELLE 105
SOUS-FACTEUR 5 HABILETÉS EN RELATIONS INTERPERSONNELLES 106

FACTEUR « RESPONSABILITÉS » 107
SOUS-FACTEUR 6 RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES COMMUNICATIONS 107
SOUS-FACTEUR 7.1 RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES RESSOURCES HUMAINES .. 108
SOUS-FACTEUR 7.2 NOMBRE DE PERSONNES COORDONNÉES OU SUPERVISÉES 109
SOUS-FACTEUR 8 RESPONSABILITÉ DE GESTION BUDGÉTAIRE 109
SOUS-FACTEUR 9 IMPACT DES ACTIONS ET DES DÉCISIONS 110

FACTEUR « EFFORTS » 111
SOUS-FACTEUR 10 LATITUDE ET AUTONOMIE 111
SOUS-FACTEUR 11 RÉSOLUTION DE PROBLÈMES 112
SOUS-FACTEUR 12 CONCENTRATION ET ATTENTION SENSORIELLE 112
SOUS-FACTEUR 13 EFFORTS PHYSIQUES 113

FACTEUR « CONDITIONS DE TRAVAIL » 114
SOUS-FACTEUR 14 SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DE SOI ET DES AUTRES 114
SOUS-FACTEUR 15 ENVIRONNEMENT PHYSIQUE ET HUMAIN DU TRAVAIL 115

Facteur « Qualifications »

Sous-facteur 1 *Formation professionnelle*

Ce sous-facteur établit le niveau de scolarité requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Les niveaux tiennent compte des diplômes émis et des équivalences reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec.

Niveau	Description
1	Moins d'un diplôme de 5e secondaire
2	Diplôme d'études secondaires (DES) ou diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une durée d'un an ou moins
3	Diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une durée de plus d'un an et d'un maximum de deux ans
4	Diplôme d'études professionnelles (DEP) auquel s'ajoute un programme de formation d'une durée maximale d'un an
5	Diplôme d'études collégiales technique (DEC)
6	Diplôme de baccalauréat de trois années
7	Diplôme de baccalauréat de quatre années
8	Diplôme de maîtrise
9	Diplôme de doctorat

Sous-facteur 2 *Expérience pertinente et initiation*

En lien avec la formation professionnelle, ce sous-facteur établit le minimum d'expérience pertinente requis pour exercer les tâches habituelles de l'emploi.

Il s'agit de l'expérience pertinente acquise dans des emplois connexes ou similaires ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinente qui permet d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques à l'intérieur ou à l'extérieur de l'employeur. Elle inclut l'initiation minimale nécessaire pour l'emploi. Le temps d'initiation se calcule sur une base continue ou par la sommation des diverses activités pendant des périodes discontinues, dans l'exercice de l'emploi.

On entend par connaissances normatives ou pratiques : des méthodes, procédés, méthodologies, protocoles, technologies, techniques, équipements, instruments, outillages, milieux de travail, politiques, orientations, lois, normes, procédures, règles, principes, règlements, etc.

Niveau	Description
1	Moins de six mois
2	De six mois à moins d'un an
3	D'un an à moins de deux ans

4	De deux ans à moins de trois ans
5	De trois ans à moins de cinq ans
6	De cinq ans à moins de sept ans
7	De sept ans à moins de dix ans
8	Dix ans et plus

Sous-facteur 3 *Mise à jour des connaissances*

Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances théoriques nécessaires à la suite ou en prévision d'un changement d'ordre technique, administratif ou législatif ou scientifique, afin de suivre l'évolution des exigences de l'emploi.

Par mise à jour des connaissances, on entend l'acquisition obligatoire de nouvelles connaissances afin d'être en mesure de suivre les changements dans le champ d'activités.

Ce sous-facteur mesure l'effort consacré à la mise à jour des connaissances dans l'emploi, la fréquence avec laquelle cet effort est exigé ainsi que son intensité.

La mise à jour des connaissances peut impliquer une modification des procédés de travail et l'acquisition de nouvelles habiletés.

On considère le temps affecté aux mises à jour de connaissances requises par le champ d'activités et non le temps que des personnes peuvent consacrer à acquérir de nouvelles connaissances par intérêt personnel.

À noter que les mises à jour des connaissances sont mesurées une fois que les tâches sont exercées de façon normale.

Niveau	Description
1	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont **stables**. Il y a **peu ou pas de changements** importants.
2	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont **notables**. Il y a un **certain nombre de changements** importants **tous** les **deux ou trois ans**.
3	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont **importantes**, c'est-à-dire que **chaque année**, il y a des **changements importants**.
4	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont **très importantes**, c'est-à- dire **quelques fois par année**, il y a des **changements très importants**.
5	Les mises à jour des connaissances requises pour l'emploi sont **majeures**, c'est-à-dire **plusieurs fois par année**, il y a des **changements majeurs**.

Sous-facteur 4 *Coordination musculaire et dextérité manuelle*

Ce sous-facteur évalue le degré de coordination musculaire et de dextérité nécessaire pour accomplir les tâches normales de l'emploi, et ce, en tenant compte de la rapidité d'exécution et de la précision requise. Il peut s'agir d'une motricité fine, comme un doigté rapide ou d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Niveau	Description
1	L'emploi requiert un niveau **moyen** de dextérité ou de coordination pour effectuer les tâches.
2	L'emploi requiert un niveau de dextérité ou de coordination **supérieur à la moyenne** pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution ou une rapidité modérée.
3	L'emploi requiert un niveau **élevé** de dextérité ou de coordination pour effectuer des tâches demandant une précision d'exécution avec une grande rapidité ou des opérations très précises synchronisées avec une rapidité modérée.
4	L'emploi requiert un niveau **très élevé** de dextérité, de coordination et de maîtrise musculaire pour effectuer des opérations très précises, synchronisées et où la vitesse est un facteur important ou des opérations extrêmement précises avec une rapidité modérée.

Sous-facteur 5 *Habiletés en relations interpersonnelles*

Ce sous-facteur évalue les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer **selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice normal de l'emploi.**

Ce sous-facteur ne vise pas à mesurer les habiletés en tant que communicateur (sous-facteur suivant), mais les habiletés reliées aux bonnes relations avec autrui.

Niveau	Description
1	Les tâches de l'emploi sont effectuées, la plupart du temps, **avec peu de contact avec autrui**. Les quelques contacts avec autrui impliquent de faire preuve de **courtoisie, de politesse**.
2	Les tâches de l'emploi s'effectuent **généralement en présence d'autrui** et impliquent de faire preuve de **patience et de tact**. Il s'agit de manifester écoute et ouverture envers autrui.
3	Les tâches de l'emploi impliquent de faire preuve **de maîtrise de soi** ou de **diplomatie** à l'égard d'autrui. En effet, l'emploi expose à des situations tendues avec la clientèle. Il s'agit de **contrôler ses émotions** dans des situations difficiles ou tendues, de démontrer de la finesse dans ses relations avec les personnes ou les groupes ou d'apprécier ce qu'il convient de dire, de faire ou d'éviter.
4	Les tâches de l'emploi impliquent de faire preuve de **compréhension, de souplesse et d'un esprit de conciliation** pour soutenir **ou amener des personnes ou des groupes à un consensus sur une question ou un problème**. Les tâches de l'emploi impliquent de faire montre d'inspiration et de motivation de manière à entraîner et à mener des personnes ou des groupes vers l'atteinte de résultats souhaités. Il s'agit de **susciter l'intérêt** des personnes et des groupes en faisant preuve d'**assurance et de conviction**.

5	Les tâches de l'emploi impliquent de pouvoir **influencer et persuader des personnes ou des groupes**, débattre des problèmes touchant un **programme ou un projet important ou une unité, concilier** les attentes des membres de ce groupe ou **animer et diriger** les discussions inhérentes. Les relations avec les intervenants internes ou externes peuvent devenir conflictuelles et fortement problématiques.
6	Les tâches de l'emploi impliquent un **haut niveau de leadership** afin de pouvoir **influencer et persuader un groupe réunissant des intervenants d'envergure à travers l'ensemble de l'employeur**. Les tâches peuvent également impliquer de **concilier les attentes de l'employeur et celles de l'ensemble de son personnel**. Les situations à traiter impliquent de nombreux partenaires aux intérêts divergents.

Facteur « Responsabilités »

Sous-facteur 6 *Responsabilité à l'égard des communications*

Ce sous-facteur évalue les responsabilités de communication rattachées à l'emploi qu'elles soient écrites, verbales ou non verbales, en tenant compte des interlocuteurs visés et leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Niveau	Description
1	L'emploi implique **peu** de communication.
2	L'emploi implique un niveau de communication **de base** afin de **transmettre** et **recevoir** des renseignements factuels.
3	L'emploi implique un niveau de communication **notable** afin d'**expliquer** des éléments techniques ou de **fournir** des interprétations.
4	L'emploi implique un niveau de communication modérément **élevé** afin de **participer** à ou d'**initier** des échanges avec une ou plusieurs personnes en vue d'atteindre des objectifs communs.
5	L'emploi implique un niveau de communication **élevé** afin de **discuter** avec des personnes dans le but de les **conseiller** ou de les **guider**, de faire des recommandations ou de faire acquérir un ensemble de connaissances en faisant appel à de l'expérience professionnelle ou à des connaissances spécialisées.
6	L'emploi implique un niveau de communication **très élevé** afin de **convaincre** d'autres personnes à prendre certaines mesures ou décisions, ou à adopter des points de vue qui ont un impact important sur leur département, leur service ou l'employeur.
7	L'emploi implique un niveau de communication **très élevé** afin de **négocier** dans le but de conclure des accords ou des ententes stratégiques.

Sous-facteur 7.1 *Responsabilité à l'égard des ressources humaines*

Ce sous-facteur évalue les responsabilités à l'égard des activités et du travail d'autres personnes, qu'elles aient (natures 1 à 7) ou non (natures 1, 2, 3, 4) un statut de personnes salariées.

Pour évaluer ce sous-facteur, la responsabilité de supervision, de coordination ou de formation doit représenter une proportion de temps significative sur une base annuelle.

*Par « **entraînement et formation** », on entend l'exigence de guider et d'être responsable de l'apprentissage du travail par une tierce personne sur une base régulière. Cette exigence ne s'applique pas à la nécessité ponctuelle de former une nouvelle personne, mais à une nécessité régulière et récurrente. La « proportion de temps significative » désigne une formation exercée pendant une période d'environ deux (2) mois continue au cours de l'année de référence ou toute période équivalente non continue en cours d'année.*

*Par « **coordination » de personnel**, on entend organiser les tâches entre différentes personnes et en vérifier l'accomplissement sans avoir de responsabilité de supervision de ces personnes.*

*Par « **supervision » de personnel**, on entend être responsable de l'embauche et de l'évaluation du rendement ainsi que des suivis afférents. Cette responsabilité inclut la coordination de personnel.*

*Par « **des emplois de nature similaire** », on fait référence à des emplois dont le contenu des tâches et des responsabilités est de même nature et du même groupe d'emploi.*

Si la responsabilité de supervision, de coordination ou de formation est assumée périodiquement, le nombre de personnes qui doit être retenu aux fins de l'évaluation est la moyenne annualisée de personnes formées, coordonnées ou supervisées au cours de l'année de référence. On ne doit pas additionner le nombre de personnes visées par chacune des périodes.

Niveau	Description
1	L'emploi implique d'aider occasionnellement d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail ou n'implique aucune responsabilité envers une ou plusieurs personnes.
2	L'emploi implique d'entraîner ou de former une ou plusieurs personnes.
3	L'emploi implique d'organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est pratiquement identique.
4	L'emploi implique d'organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est différent.
5	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature similaire.
6	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus occupant des emplois de nature différente.
7	L'emploi implique la responsabilité de superviser une équipe de travail composée d'individus responsables de la supervision d'autres personnes.

Sous-facteur 7.2 *Nombre de personnes coordonnées ou supervisées*

Ce sous-facteur sert à évaluer l'ampleur de la responsabilité de l'emploi à l'égard des activités du travail d'autres personnes, qu'elles aient ou non un statut de personnes salariées.

Niveau	**Description**		**Niveau**	**Description**	
Niveau	Nombre de personnes salariées	**Points**	Niveau	Nombre de personnes salariées	**Points**
1	1	**0**	1	1	**0**
2	1	**8**	1	1	**4**
3	2 à 4	**12**	2	2 à 4	**6**
4	5 à 10	**16**	3	5 à 10	**8**
5	11 à 20	**20**	4	11 à 20	**10**
6	20 à 49	**24**	5	20 à 49	**12**
7	50 à 99	**28**	6	50 à 99	**14**
8	100 et plus	**32**	7	100 et plus	**16**

Sous-facteur 8 *Responsabilité de gestion budgétaire*

Ce sous-facteur évalue les responsabilités en matière de gestion financière, budgétaire et comptable.

Niveau	**Description**
1	L'emploi n'implique aucune responsabilité de gestion budgétaire ou implique de noter fidèlement les transactions.
2	L'emploi comporte d'effectuer le suivi des transactions, de signaler les écarts par rapport aux approbations, de vérifier les revenus et les dépenses et de faire le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision.
3	L'emploi comporte la vérification et le contrôle des revenus et des dépenses, le traitement de données financières ou budgétaires en vue de prise de décision. De plus, il comporte l'autorisation de dépenses dans le respect des règles établies et des politiques budgétaires.
4	L'emploi comporte l'analyse et le conseil en matière financière et budgétaire, l'élaboration d'outils de gestion, la planification et la projection budgétaire, et ce, au sein de son unité administrative ou professionnelle.
5	L'emploi comporte une responsabilité significative, mais non décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion du budget d'un projet, d'un programme ou d'une activité.

6	L'emploi comporte une responsabilité importante et décisionnelle dans la planification, l'élaboration et la ventilation budgétaire de même que l'autorisation de l'allocation des dépenses et la gestion d'un budget annuel pour une unité administrative ou professionnelle.
7	L'emploi comporte l'établissement, le contrôle et la gestion des budgets ce qui comprend l'allocation des ressources, les autorisations de dépassements, les transferts de ressources d'une unité à une autre, etc.

Sous-facteur 9 *Impact des actions et des décisions*

Ce sous-facteur évalue la portée des actions et des décisions de la personne sur la réalisation des objectifs de l'employeur. Les conséquences des actions et des décisions à considérer sont celles dont la personne est directement responsable. On ne doit pas considérer les erreurs d'exécution.

Niveau	Description
1	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ont **peu ou pas d'influence** sur la réalisation des objectifs de l'employeur. Les conséquences des actions et des décisions qui affectent les tâches de la personne sont **mineures et facilement corrigibles**.
2	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent entraîner de **faibles coûts** ou avoir des **impacts temporaires** à l'interne. Les conséquences des actions et des décisions affectent principalement les membres de l'équipe de travail. Il peut y avoir de faibles conséquences auprès de la clientèle ou à **l'extérieur de l'unité administrative ou professionnelle**.
3	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre ou la façon de les exécuter peuvent avoir des **impacts modérés** sur les autres unités ou entraîner des **coûts modérés**. Les conséquences des actions et des décisions affectent le service auprès de la clientèle ou les opérations et les échéanciers d'autres **unités administratives ou professionnelles**.
4	L'emploi est de nature telle que les actions, **les recommandations** et les décisions à prendre peuvent avoir des **impacts importants à moyen terme** sur les autres unités ou entraîner des **coûts sérieux**. Les conséquences des actions et des décisions affectent les résultats de **plusieurs unités** ou peuvent entraîner des **inconvénients** chez la clientèle et **porter atteinte à la réputation** d'une unité administrative ou professionnelle.

5	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions à prendre peuvent entraîner des **impacts considérables à long terme** sur les autres unités ou entraîner des **coûts considérables**. Les conséquences des actions et des décisions affectent l'atteinte des objectifs de son unité administrative ou professionnelle ou **la réputation** de l'employeur.
6	L'emploi est de nature telle que les actions et les décisions entraînent des **coûts majeurs** ou des **impacts majeurs sur la mission** de l'employeur.

Facteur « Efforts »

Sous-facteur 10 *Latitude et autonomie*

Ce sous-facteur évalue la marge de manœuvre pour planifier, organiser le travail à accomplir et changer les façons de faire.

Niveau	Description
1	L'emploi comporte un **choix limité** parmi des méthodes et des procédures connues et approuvées. Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il n'y a pas lieu de déterminer le déroulement et l'ordre de ses activités quotidiennes.
2	L'emploi comporte un choix limité parmi des méthodes et des procédures connues et approuvées. Le travail est bien encadré par des instructions orales ou écrites. Il s'agit de **déterminer le déroulement de ses activités quotidiennes**.
3	L'emploi comporte le **choix ou l'adaptation simple** de méthodes, procédures ou techniques de travail appropriées selon des pratiques et des politiques définies en **déterminant l'ordre d'exécution des tâches et les étapes de réalisation**, et ce, afin d'atteindre les résultats.
4	L'emploi comporte l'interprétation et **l'adaptation significative de pratiques** et de méthodes de travail, de choisir les techniques appropriées et les étapes de réalisation pour atteindre des **objectifs clairement définis**.
5	L'emploi comporte le **développement de concepts nouveaux**, la **détermination des méthodes** de travail qui en découlent, des processus à suivre et des **étapes de réalisation** en regard des objectifs à atteindre pour le secteur d'activités.
6	L'emploi comporte une **marge de manœuvre déterminée par des politiques globales** et la connaissance des orientations de l'unité organisationnelle, la latitude pour fixer des objectifs qui doivent être réalisés à court, à moyen et à long terme. L'emploi comporte **l'élaboration de nouveaux concepts** autant au niveau des méthodes, procédures, politiques ou approches à partir des **objectifs de** l'employeur.
7	L'emploi comporte l'**élaboration de nouveaux concepts**, d'approches stratégiques, de politiques, et ce, à partir des **grandes orientations de** l'employeur.

Sous-facteur 11 *Résolution de problèmes*

Ce sous-facteur évalue le niveau d'analyse et de raisonnement nécessaire pour traiter les situations et résoudre les problèmes qui se posent normalement.

Niveau	Description
1	Les situations à traiter sont **semblables** et les solutions aux problèmes sont généralement connues. Il s'agit d'appliquer des directives précises.
2	Les situations à traiter sont **variées et comprennent quelques éléments nouveaux**. Les solutions aux problèmes réfèrent à des méthodes, des procédures ou des situations semblables permettant des adaptations simples.
3	Les situations à traiter sont **variées et nouvelles** et nécessitent d'**établir des relations entre des faits**. Les problèmes sont d'**ordre opérationnel**. Les solutions aux problèmes s'inspirent de règles ou de directives établies, mais **nécessitent recherche, réflexion et jugement**.
4	Les situations à traiter sont **relativement complexes**. Les solutions aux problèmes réfèrent à l'interprétation de règles et de procédures. Le processus d'analyse implique une réflexion basée sur les connaissances pratiques ou spécialisées et la mesure des conséquences.
5	Les situations à traiter sont **complexes**. Les solutions aux problèmes réfèrent à des situations non déterminées. Le processus d'analyse est basé sur la formation spécialisée, l'expérience, l'historique, les politiques, la littérature spécialisée et l'appréciation des conséquences.
6	Les situations à traiter sont **multiples et complexes** et comportent des **relations abstraites** et **difficiles** à établir. Le raisonnement s'effectue à l'aide de **concepts**, de **principes** et de **grandes lignes directrices**. Les **solutions** aux problèmes sont **innovatrices** et nécessitent analyse, interprétation, évaluation et jugement.
7	Les situations à traiter sont **multiples** et **très complexes**. Le raisonnement s'effectue en s'appuyant sur une **philosophie de gestion** ou en mettant en relations des concepts de plusieurs sciences (humaines, économiques, administratives, etc.). Les **solutions** aux problèmes sont **originales** ou uniques et requièrent une pensée stratégique et la mise au point de concepts nouveaux et d'approches ingénieuses.

Sous-facteur 12 *Concentration et attention sensorielle*

Ce sous-facteur évalue le degré de concentration et d'attention sensorielle exigé par l'emploi. Il faut tenir compte du degré de concentration nécessaire à l'accomplissement des tâches, des interruptions involontaires, des distractions ou des diversions qui exigent un effort pour reprendre le travail initial. L'attention sensorielle se mesure en tenant compte du degré de concentration exigé pour mettre à contribution un des cinq sens dans des activités de précision. L'alternance rapide des tâches est mesurée par ce sous-facteur.

Il s'agit de mesurer l'intensité de la concentration, l'obligation de précision, le dérangement occasionné par les interruptions involontaires obligeant à passer d'une activité à l'autre simultanément. On reconnaît que tous les emplois sont assujettis à un certain niveau de dérangement ou d'alternance rapide des tâches, mais certains emplois se démarquent de façon

plus importante par exemple lorsqu'ils nécessitent d'accorder une attention particulière aux détails.

Critères à retenir aux fins d'application de ce sous-facteur :

1. absence de contrôle du titulaire sur les interruptions;
2. aspect significatif des dérangements;
3. exécution de plusieurs tâches en alternance rapide.

Niveau	Description
1	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **minimale** et les interruptions involontaires requièrent **peu** d'effort pour reprendre le travail.
2	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **modérée**.
3	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **modérée** et les interruptions involontaires sont suffisamment fréquentes pour requérir un niveau d'effort supplémentaire significatif pour reprendre le travail **ou** Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **appréciable**.
4	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **appréciable** et les interruptions involontaires sont suffisamment fréquentes pour requérir un niveau d'effort supplémentaire significatif pour reprendre le travail **ou** Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **élevée.**
5	Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **élevée** et les interruptions involontaires sont suffisamment fréquentes pour requérir un niveau d'effort supplémentaire significatif pour reprendre le travail **ou** Les tâches de l'emploi nécessitent une concentration **élevée** et **soutenue.**

Sous-facteur 13 *Efforts physiques*

Ce sous-facteur mesure l'intensité et la fréquence des efforts physiques normalement exigés pour l'exécution des tâches de l'emploi.

Définitions

Peu d'effort	Pas de fatigue excessive. Position assise avec possibilité de changer de position, debout et marche. Liberté de mouvement.
Effort modéré	Beaucoup de marche **ou** travailler debout **ou** assis pendant de longues périodes avec peu d'occasions de changer de posture **ou** effectuer des mouvements répétitifs **ou** déplacer ou manipuler des poids de moins de 10 kg (22 lb) ou effort de même niveau.

Effort important	Postures inconfortables pendant un certain temps (10 à 15 minutes) **ou** monter et descendre des échelles ou des escaliers **ou** déplacer ou manipuler des poids de 10 kg à 20 kg (22 lb à 44 lb) ou effort de même niveau.
Effort très important	Postures particulièrement inconfortables pendant des périodes de temps relativement longues **ou** déplacer ou manipuler des poids de plus de 20 kg (44 lb) ou effort de même niveau.

Sélectionner la combinaison d'effort et de fréquence la plus élevée (en fonction des chiffres dans la matrice suivante) qu'on retrouve dans l'emploi à évaluer (il ne faut choisir qu'une seule réponse dans la matrice) :

Niveau d'effort	**Fréquence**		
	1 Occasionnellement Moins de 30 %	**2 Fréquemment 30 % à 60 %**	**3 Continuellement Plus de 60 %**
1. Peu d'effort	1		
2. Effort modéré	2	3	4
3. Effort important	3	4	5
4. Effort très important	4	5	

Définitions :

- Occasionnellement : Moins de 30 % du temps de travail
- Fréquemment : Entre 30 % et 60 % du temps de travail
- Continuellement : Plus de 60 % du temps de travail

Facteur « Conditions de travail »

Sous-facteur 14 *Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres*

Ce sous-facteur sert à évaluer les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus par la personne lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci. Ce sous-facteur sert aussi à évaluer le niveau de précautions et de soins requis dans l'exercice des fonctions de l'emploi afin d'éviter de porter atteinte à l'intégrité physique et mentale d'autrui.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

De plus, seules les situations dont la probabilité de se produire est significative doivent être prises en compte.

Niveau	Description
1	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, ne sont **pas dangereuses** à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. **Aucune précaution spécifique** à l'emploi n'est à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes.
2	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer **quelque peu dangereuses** à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. **Quelques précautions** sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de **respecter certaines directives simples**.
3	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer **modérément dangereuses** à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. **Un certain nombre de précautions** sont à prendre pour éviter de causer un préjudice à soi-même ou à d'autres personnes. L'emploi requiert de faire preuve de **prudence** et d'appliquer des **règles spécifiques** et des **méthodes de travail particulières**.
4	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer **dangereuses** à l'égard de l'intégrité mentale ou physique. Les **précautions sont nécessaires.** L'emploi requiert de faire preuve de **prudence** et d'**attention soutenue** dans l'accomplissement des tâches. L'application de **règles** et de **méthodes de travail strictes** est nécessaire.
5	Les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, peuvent s'avérer **très dangereuses** à l'égard de l'intégrité mentale ou physique : les **précautions** sont **incontournables**. L'emploi requiert de faire preuve d'**extrême prudence** et d'une **attention soutenue** dans l'accomplissement des tâches. L'application de **règles** et de **méthodes de travail** est primordiale et **découle d'un encadrement légal**.

Sous-facteur 15 *Environnement physique et humain du travail*

Ce sous-facteur évalue les aspects désagréables et contraignants de l'environnement physique de l'emploi ainsi que l'exposition à des facteurs désagréables et contraignants sur le plan humain.

Pour évaluer ce sous-facteur, il faut considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées.

Il est nécessaire que ces conditions soient présentes durant des périodes normales de travail et non celles qui ne sont subies qu'occasionnellement, et ce, dans une proportion de temps significative. Il ne faut pas prendre en compte des situations qui peuvent s'appliquer à une exposition exceptionnelle.

Sélectionner la proportion du temps à laquelle est exposée la personne pour chacun des éléments suivants :

Proportion du temps Éléments à évaluer	Ne s'applique pas	Moins de 30 % Occasionnellement	De 30 à 60 % Fréquemment	Plus de 60 % Longue durée
A. Présence de bruits élevés représentant un irritant important (+ de 85 dB)	1	2	3	4
B. Espace restreint ou inconfortable requis par la nature de l'emploi	1	2	3	4
C. Chaleur ou froid (inconfort malgré le port de vêtements)	1	2	3	4
D. Travail à l'extérieur exposé à des conditions climatiques variées avec des éléments naturels difficiles	1	2	3	4
E. Poussières, gaz, vapeurs, fumées, odeurs désagréables, radioprotection	1	2	3	4
F. Graisse, saletés, encre, solvants, substances rebutantes	1	2	3	4
G. Éclairage difficile	1	2	3	4
H. Manque d'intimité (proximité, achalandage) occasionnant un stress dans l'exécution du travail	1	2	3	4
I. Fatigue mentale causée par un travail uniforme et répétitif	1	2	3	4
J. Perturbation sur le style de vie associé aux déplacements nécessitant des séjours à l'extérieur du domicile	1	2	3	4
K. Échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences	1	2	3	4
L. Horaire brisé, quarts de travail rotatifs non compensés	1	2	3	4
M. Fatigue mentale causée par la gestion des émotions afin d'offrir un service à la clientèle adéquat	1	2	3	4
N. Stress causé par la détention de renseignements confidentiels à caractère délicat	1	2	3	4

O. Perturbations liées à des interventions comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes	1	2	3	4

Le niveau retenu est celui résultant de la procédure suivante :

1. Additionner chacune des valeurs de l'échelle de proportion du temps et soustraire 15 du total;
2. Transposer le résultat total de points dans le tableau de transposition suivant.

Niveau 1	**Niveau 2**	**Niveau 3**	**Niveau 4**	**Niveau 5**
0 à 2	3 à 5	6 à 8	9 à 11	12 et +

ANNEXE « E-2 »
GRILLE DE PONDÉRATION

Grille de pondération des facteurs											
Sous-facteurs		Niveaux									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Formation professionnelle	12	24	36	48	60	84	96	108	132	13%
2	Expérience pertinente et initiation	4	8	16	24	40	56	80	104		11%
3	Mise à jour des connaissances	7	14	21	28	35					4%
4	Coordination musculaire et dextérité manuelle	7	14	21	28						3%
5	Habileté en relations interpersonnelles	9	18	27	36	45	54				5%
6	Responsabilité à l'égard des communications	11	22	33	44	55	66	77			8%
7.1	Responsabilité à l'égard des ressources-humaines	7	14	21	28	35	42	49			5%
7.2	Nombre de personnes (salariées) coordonnées ou supervisées	0	8	12	16	20	24	28	32		3%
7.2	Nombre de personnes (salariées) coordonnées ou supervisées	0	4	6	8	10	12	14	16		2%
8	Responsabilité de gestion budgétaire	11	22	33	44	55	66	77			8%
9	Impact des actions et des décisions	15	30	45	60	75	90				9%
10	Latitude et autonomie	12	24	36	48	60	72	84			9%
11	Résolution de problèmes	12	24	36	48	60	72	84			9%
12	Concentration et attention sensorielle	7	14	21	28	35					4%
13	Efforts physiques	7	14	21	28	35					4%
14	Santé, sécurité et bien-être de soi et des autres	7	14	21	28	35					4%
15	Environnement physique et humain de travail	7	14	21	28	35					4%

ANNEXE « E-3 »
CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET STRUCTURE DES EMPLOIS

POINTAGE PAR TITRE DE FONCTION		
Titre de fonction	**Pointage**	**Classe**
Assistant technique CGM (civil géologie mine)	223	4
Assistant technique en technologie de l'information et des communications	244	5
Technicien en graphisme	359	8
Technicien en télécommunications	366	8
Technicien en multimédia	379	8
Technicien en géomatique	397	9
Technicien en informatique	397	9
Technicien en audiovisuel et multimédia	398	9
Technicien en technologie minérale	411	9
Technicien en biotechnologie	421	9
Technicien en électrotechnique et systèmes ordinés	425	10
Technicien en fabrication mécanique	425	10
Technicien en métallurgie	425	10
Technicien en fabrication assistée par ordinateur (FAO)	439	10
Technicien en plastique et matériaux composites	439	10
Technicien en technologie chimique	439	10
Technicien en technologie physique	439	10
Technicien en génie civil	446	10

CLASSE	BORNES DE POINTAGE ASSOCIÉES AUX CLASSES	
	Classification par points	
	Minimum	Maximum
1	149 et moins	
2	150	183
3	184	217
4	218	251
5	252	285
6	286	319
7	320	353
8	354	387
9	388	421
10	422	455
11	456	489

ANNEXE « F »
CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

Sauf disposition contraire dans la convention, seules les dispositions suivantes s'appliquent.

ARTICLE 1 But de la convention

ARTICLE 2 Reconnaissance du syndicat

ARTICLE 3 Champ d'application

ARTICLE 4 Régime syndical

ARTICLE 5 Droits et obligations des parties :

Clauses 5.01, 5.02, 5.03, 5.04, 5.09, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15, 5.16, 5.17, 5.19, 5.20, 5.21, 5.24 et 5.25.

ARTICLE 6 Définitions des termes

ARTICLE 7 Activités syndicales

ARTICLE 8 Ancienneté

Les clauses 8.02 et 8.05 s'appliquent, de même que le deuxième (2e) paragraphe de la clause 8.01.

Sous réserve des dispositions relatives à la liste de rappel, la personne salariée temporaire conserve son ancienneté et ses jours travaillés pendant les douze (12) mois qui suivent sa dernière mise à pied.

La personne salariée temporaire qui se prévaut d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption accumule de l'ancienneté au prorata du temps travaillé au cours des douze (12) derniers mois. Si la durée d'emploi est moindre, le calcul du prorata sera basé sur cette période.

ARTICLE 9 Affichage

L'article 9 s'applique, étant précisé que lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouveau, la personne salariée temporaire ayant au moins soixante (60) jours ouvrables travaillés, ou la personne salariée inscrite sur la liste de rappel, peut poser sa candidature à un poste affiché et utiliser son ancienneté accumulée.

Si elle obtient le poste suite à un affichage, elle est alors tenue d'effectuer une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Une fois cette période terminée, elle est considérée comme une personne salariée régulière. Dans ce cas, son ancienneté lui est reconnue rétroactivement à la date déterminée par application de la clause 8.02. Cependant, seule la période de probation, lorsque créditée, peut être considérée comme du service actif aux fins d'application de l'article 29 ou de l'annexe « K ». Par contre, pour les fins du crédit maladie, des congés sociaux et des congés personnels, elle est considérée comme une personne salariée régulière dès le début de sa période de probation. Dans un tel cas, la prime de 4 %, prévue aux dispositions additionnelles de la présente annexe, en guise de compensation multiple, cesse d'être versée à compter du premier jour en poste.

Si elle n'est pas confirmée à ce poste, elle retourne dans l'emploi temporaire qu'elle occupait, à la condition qu'un tel emploi temporaire soit encore disponible. Sinon, le nom de la personne salariée temporaire est inscrit sur la liste de rappel,

si elle y a droit. Dans le cas d'un retour comme personne salariée temporaire, les avantages consentis au paragraphe précédent sont automatiquement retirés et elle obtiendra la prime de 4 %, tel que prévu aux dispositions additionnelles de la présente.

ARTICLE 10 Mesures disciplinaires

La personne salariée temporaire convoquée par l'employeur pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner d'une personne représentante du syndicat.

ARTICLE 12 Procédure de règlement des griefs et mésententes

Elle peut formuler un grief conformément aux dispositions de l'article 12 pour réclamer les avantages auxquels elle a droit.

De plus, la personne salariée temporaire à temps complet, ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours travaillés et plus après la signature de la convention collective, peut contester un congédiement disciplinaire. Si la période d'emploi pour laquelle cette personne salariée a été embauchée est terminée lors de la décision de l'arbitre de la rétablir dans ses droits, la personne salariée est alors réinscrite sur la liste de rappel.

ARTICLE 13 Arbitrage

ARTICLE 14 Accidents du travail

ARTICLE 15 Durée et horaire de travail

Les dispositions de l'article 15 s'appliquent. Les dispositions des clauses 15.08 et 15.09 s'appliquent à la personne salariée temporaire à temps complet ayant complété soixante (60) jours ouvrables travaillés. La personne salariée temporaire à temps complet qui n'a pas encore complété soixante (60) jours ouvrables travaillés bénéficie de la réduction des heures de travail à partir du moment où elle atteint soixante (60) jours ouvrables travaillés.

ARTICLE 17 Travail supplémentaire

Les dispositions des clauses 17.01, 17.02, 17.03, 17.04, 17.06, 17.07, 17.08 et 17.09 s'appliquent.

ARTICLE 18 Rémunération minimale de rappel

ARTICLE 19 Salaires

Elle a droit au taux de salaire prévu en annexe pour la fonction qu'elle occupe.

Les clauses 19.03, 19.04, 19.05, 19.07, 19.08, 19.09, 19.10, 19.11, 19.12, 19.15 et 19.16 s'appliquent.

La personne salariée temporaire bénéficie de l'avancement d'un échelon après chaque deux cent soixante (260) jours travaillés.

ARTICLE 20 Primes

Les dispositions des clauses 20.01 et 20.02 s'appliquent.

ARTICLE 21 Jours fériés

Elle a droit au paiement des jours fériés qui interviennent au cours de la durée de son emploi et cette indemnité correspond à la moyenne de salaire quotidien

calculé sur la période de quatre (4) semaines complètes de paie précédant le congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Les dispositions de l'article 21 s'appliquent à l'exception des dispositions relatives à la remise des jours fériés prévues aux clauses 21.02, 21.04, 21.05 et 21.07.

ARTICLE 22 Vacances

La personne salariée temporaire reçoit, au moment de son départ, une paie de vacances équivalente à huit pour cent (8 %) des gains totaux réalisés entre la date de son entrée en fonction et la date de son départ, à l'exclusion de la prime de quatre pour cent (4 %) payée en guise de compensation. La personne salariée remplaçante dont la durée de l'emploi excède six (6) mois consécutifs peut prendre des vacances, après entente avec la personne supérieure immédiate quant aux dates. La durée des vacances payées correspond à la paie de vacances acquises.

ARTICLE 25 Congés parentaux

La personne salariée temporaire bénéficie des avantages prévus par la loi.

ARTICLE 27 Uniformes et outils

ARTICLE 28 Indemnité pour usage de voiture personnelle et frais de transport

ARTICLE 30 Perfectionnement

Les dispositions de la clause 30.04 s'appliquent.

ARTICLE 33 Régime d'assurances collectives et régime de retraite

La personne salariée temporaire participe au régime de retraite dans la mesure où la loi l'autorise et le régime le permet. Les dispositions prévues au régime d'assurances collectives ne s'appliquent pas.

ARTICLE 34 Régime de retenue-épargne

ARTICLE 35 Frais de voyage et de séjour

ARTICLE 37 Qualité de vie au travail

Les dispositions de la clause 37.04 s'appliquent.

ARTICLE 39 Annexes, lettres d'entente et validité

ARTICLE 40 Santé et sécurité du travail

ARTICLE 42 Changements de structures juridiques

ARTICLE 46 Rétroactivité

ARTICLE 47 Durée de la convention collective

Dispositions additionnelles

Elle reçoit, au moment de son départ, en guise de compensation pour l'assurance salaire, les congés sociaux, les congés personnels et les autres avantages dont elle ne bénéficie pas, une prime égale à quatre pour cent (4 %) du salaire régulier gagné à compter de sa date d'embauche jusqu'à la date du départ. Dans le cas de la personne salariée remplaçante dont la durée de l'emploi excède six (6) mois consécutifs, une telle prime est payable à tous les six (6) mois.

La personne salariée temporaire ayant complété (60) jours ouvrables travaillés et plus, peut avant sa terminaison d'emploi, signifier sa disponibilité pour du travail temporaire en indiquant par écrit au Service des ressources humaines la ou les fonctions désirées et les dates de disponibilité.

La personne salariée temporaire qui est à l'emploi de l'employeur depuis au moins soixante (60) jours ouvrables travaillés, peut poser sa candidature à un poste affiché selon les dispositions de l'article 9 de la convention collective.

En conséquence, elle a priorité sur toute personne de l'extérieur, compte tenu de ses jours d'emploi. Si elle obtient un poste suite à un affichage, elle est alors tenue d'effectuer une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Une fois cette période terminée, elle est considérée comme une personne salariée régulière. Dans un tel cas, son ancienneté est établie à partir de sa date initiale d'embauchage. Si elle n'est pas confirmée dans ce poste, elle retourne comme personne salariée temporaire à la condition qu'un tel travail temporaire soit encore disponible sinon elle est licenciée.

Dispositions relatives à la liste de rappel :

1. Une fois le travail temporaire terminé, le nom de la personne salariée ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours travaillés et plus sans interruption de plus de douze (12) mois, est inscrit sur la liste de rappel.

2. Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, l'employeur fournira au syndicat la liste de rappel des personnes salariées temporaires. Par la suite, cette liste est mise à jour et transmise au syndicat à tous les trois (3) mois. Cette liste est produite par ordre d'ancienneté et comprend les renseignements suivants :

   - nom et prénom ;
   - adresse ;
   - numéro de téléphone (maximum de deux (2) numéros) ;
   - dernier emploi temporaire ;
   - fin de la dernière période d'emploi ;
   - ancienneté.

3. L'employeur convient de recourir à la liste de rappel pour tout travail temporaire d'une durée de plus d'un (1) mois et d'offrir le travail disponible à la personne salariée qui satisfait aux qualifications requises du poste, en commençant par celle ayant le plus d'ancienneté.

   Aux fins des présentes, l'employeur communique avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à la personne salariée de transmettre au Service des ressources humaines le ou les numéros de téléphone où elle peut être jointe (maximum de deux (2) numéros).

4. Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être jointe, l'employeur communique avec la personne salariée suivante qui satisfait aux qualifications requises du poste.

5. Perte des droits de rappels et radiation de la liste :

   a) Lorsqu'il y a refus par la personne salariée à deux reprises, sauf s'il y a cas de force majeure empêchant celle-ci de donner suite au rappel ou lors de sa période de vacances annuelles et d'un congé de maternité. L'employeur peut exiger des pièces justificatives et la personne salariée assume le fardeau de la preuve.

   b) Après douze (12) mois de mise à pied.

   c) À la suite d'une négligence de la personne salariée d'aviser par écrit l'employeur de sa non-disponibilité pour une période donnée et en raison d'un emploi à l'extérieur, auquel cas l'employeur peut exiger des pièces justificatives. Dans un tel cas, la

période de douze (12) mois de mise à pied est suspendue pour une période égale à la durée de l'emploi à l'extérieur, mais pour un maximum de dix-huit (18) mois de sa mise à pied.

d) S'il y a impossibilité de la joindre par téléphone de façon répétée, l'employeur peut envoyer un avis écrit ou une lettre exigeant une confirmation de sa disponibilité. En cas de non-réponse ou de non- disponibilité, il y a perte des droits de rappel et radiation de la liste.

e) Si elle obtient un poste régulier et qu'elle complète avec succès sa période de probation.

Si elle n'est pas confirmée dans ce poste, elle retourne comme personne salariée temporaire à la condition qu'un tel travail temporaire soit encore disponible, sinon elle est mise à pied et inscrite sur la liste de rappel, et ce, pour une période de douze (12) mois.

ANNEXE « G »
INFORMATIONS APPARAISSANT SUR LE TALON DE CHÈQUE DE PAIE

Date du paiement : _____
Période finassant : _____
Nom de la personne salariées : _____
Matricule de la personne salariées : _____

Accumulation des traitements bruts et des retenues :

- Temps régulier
- Temps supplémentaire
- Primes
- Maladie délai de carence
- Maladie (85 %)
- Rétroactivité
- Rajustement salarial
- Crédit maladie monnayable
- RRQ
- Assurance emploi
- Régime de retraite
- Contribution spéciale au régime de retraite
- Cotisation syndicale
- Cotisation syndicale spéciale
- Impôt fédéral
- Impôt provincial
- Dons
- Assurance vie de base
- Assurance maladie
- Assurance vie facultative
- Assurance accident
- Assurance soins dentaires
- Long terme
- Stationnement
- Obligations du Canada
- Centraide
- Mutuelle des Fonctionnaires
- Cepsum
- Fonds de solidarité
- RQAP
- Autre : L'employeur poursuit sa pratique d'inclure avec le chèque de paie une note expliquant tout changement survenant sur un chèque de paie dû à des rajustements faits par le Service des ressources humaines. De plus, l'employeur inclut une note explicative avec le chèque de paie lorsque le montant des déductions gouvernementales varie à la suite d'un changement imposé par l'un ou l'autre des gouvernements.

ANNEXE « H »
MÉCANISME DE RÉMUNÉRATION ET PLAN DE CARRIÈRE

Groupe technique et assistant technique

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Définition des termes

Classe :
Regroupement de fonctions à l'intérieur d'une échelle de salaire.

Niveau :
Regroupement de classes à l'intérieur d'une échelle de salaire.

Échelon :
Niveau de salaire à l'intérieur d'une échelle de salaire.

Plan d'évaluation :
Le plan d'évaluation prévu à l'annexe E-1 par points et facteurs a été conçu afin d'établir la valeur relative des fonctions.

Évaluation :
L'évaluation est l'attribution d'une valeur numérique à une fonction selon les mécanismes prévus à la présente afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres fonctions.

Tâche :
Une tâche est une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé.

Fonction :
Une fonction est un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description, assignées par l'employeur à une ou plusieurs personnes salariées.

Description de fonction :
Une description de fonction est un document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises.

Fonction modifiée :
Fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier une réévaluation et une nouvelle classification.

Fonction nouvelle :
Fonction créée, non prévue dans la nomenclature des fonctions dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-3 et devant être régie par les dispositions de la convention.

Assignation :
Reconnaissance que les tâches exécutées par une personne salariée affectée à un poste correspondent à l'une des descriptions de fonction dont la liste (classe et titre) apparaît à l'annexe E-3.

1.2 Description de fonction

1.2.1. L'employeur a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu de tâche et d'en déterminer les qualifications requises compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application.

1.2.2. La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction sauf si l'employeur décide d'en faire une description spécifique.

1.2.3. Toute mention dans la description de fonction, d'une chaire, d'un département, d'un service, d'un centre ou d'un institut ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.

1.3 Libération pour activités syndicales et représentation syndicale au comité conjoint

1.3.1 Un comité conjoint est constitué chez l'employeur. La représentation syndicale est de deux (2) personnes.

1.3.2 Toute demande de libération pour procéder à une enquête doit être transmise à l'employeur par la personne représentante autorisée du syndicat, de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

1.3.3 Lors de toute rencontre du comité conjoint, les personnes représentantes du syndicat sont libérées, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire au déroulement de ces rencontres et à la préparation de la réunion.

1.3.4 Les personnes représentantes syndicales ne perdent aucun droit prévu à la convention et ne doivent pas être importunées ou subir de torts pour cette activité syndicale.

1.4 Rôle et fonction du comité conjoint

1.4.1 Le comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à la classification des fonctions ainsi que des cas d'assignation.

1.4.2 Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'employeur ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

1.4.3 Lorsque l'employeur modifie ou crée une fonction, il fournit dans les dix (10) jours au comité conjoint, copie(s) de la description, de la classification et, s'il y a lieu, de l'assignation.

Cependant, rien n'empêche l'employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et la classification qu'il a faites de la fonction. Si un poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est vacant, l'employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage,

la mention « provisoire ».

1.4.4 À la demande écrite de l'une des parties, le comité conjoint doit se réunir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.

1.4.5 Lorsque le comité conjoint est saisi d'un cas, une personne représentante syndicale membre du comité est libérée, à la demande du comité, sans perte de traitement, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail, auprès de la ou des personnes salariées et des personnes représentantes de l'employeur.

1.4.6 Toute entente au niveau du comité conjoint est finale et exécutoire. L'employeur fait parvenir au syndicat, copie(s) de la description, de la classification et, s'il y a lieu, de l'assignation finale.

1.4.7 Une personne représentante de l'employeur rédige un procès-verbal de la réunion et en transmet une copie aux membres du comité avant la réunion subséquente.

1.5 Procédure d'arbitrage

1.5.1. Si après avoir franchi l'étape du comité conjoint, un cas demeure litigieux, le syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir un avis écrit à la personne désignée comme arbitre (copie à l'employeur) en précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées, dans les trente-cinq (35) jours ouvrables du moment de la dernière séance du comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige.

1.5.2. Une erreur technique ou cléricale dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.

1.5.3. Madame Francine Lamy est nommée arbitre unique pour l'application du présent article.

1.5.4. Si l'arbitre nommément désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'une personne substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de le désigner.

1.5.5. Pouvoirs de l'arbitre

Groupes techniques et assistants techniques

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. La juridiction de l'arbitre est limitée à juger de la classification et/ou de l'assignation litigieuse précisée dans l'avis d'arbitrage pour ainsi classer la fonction sur la base de la description fournie par l'employeur. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation ou toutes autres dispositions des présentes.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant la

classification de ladite fonction n'apparaît pas à la description, bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'employeur de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'employeur d'inclure dans la description cet élément.

En aucun cas, la décision de l'arbitre ne peut avoir pour conséquence de permettre le passage d'une personne salariée d'un groupe d'emplois à un autre groupe.

1.5.6. La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libérée, sans perte de traitement, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

1.5.7. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont payés à parts égales par les parties.

2. MÉCANISME DE RÉMUNÉRATION

2.1 L'application du plan d'évaluation est régie par les présentes.

2.2 L'échelle salariale rattachée à une fonction est déterminée par la classe où la fonction est située.

2.3 Toute fonction est décrite, évaluée et placée dans une classe conformément au travail que doit accomplir la personne salariée et selon le plan d'évaluation. Toute erreur d'écriture dans une description de fonction ou une erreur de calcul arithmétique dans une évaluation peut être corrigée en tout temps.

2.4 Changement de salaire à la suite d'une nouvelle classification :

2.4.1 a) Lors d'une révision à une classification supérieure comportant un taux de salaire plus élevé, la personne salariée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :

1. soit l'échelon minimum de la nouvelle classe; *Ou*

2. une augmentation équivalente à quatre pour cent (4 %) de son taux horaire avant la promotion, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle de la classe. Si l'augmentation situe le salaire entre deux échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur; *Ou*

3. l'échelon acquis chez l'employeur dans la classe du poste; *Ou*

4. un échelon pour chaque année reconnue comme étant de l'expérience pertinente pour le nouveau poste.

b) Dans un tel cas, la mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévue au paragraphe 2.4.1 a) est fixée :

1. soit à la date de l'envoi par l'employeur au syndicat de la description ou de la classification proposée;

2. soit à la date du dépôt d'une demande de révision.

2.4.2 Lors d'une révision à une classe inférieure, le salaire de la personne salariée n'est pas diminué de ce fait. Elle est intégrée à la nouvelle classe au taux de salaire égal ou immédiatement supérieur. S'il y a lieu, elle continue par la suite à bénéficier des augmentations statutaires pour cette nouvelle classe sujet aux dispositions de la convention collective.

2.4.3 Le versement d'un rajustement prévu au paragraphe 2.4.1 faisant suite à une nouvelle classification est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente du comité conjoint ou les décisions arbitrales.

2.5 Assignation temporaire

Nonobstant toute disposition du plan de carrière, la personne salariée qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction et est rémunérée en conséquence pour la durée d'une telle assignation.

3. PLAN DE CARRIÈRE - GROUPE TECHNIQUE

CARACTÉRISTIQUE DU PLAN DE CARRIERE

3.1 Définition

Aux fins d'application de ce plan de carrière seulement, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

3.1.1. Groupe technique

Le groupe technique comprend l'ensemble des différentes fonctions dont les exigences d'exécution nécessitent des connaissances normalement acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (DEC) ou par l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

3.2 Caractéristique du plan de carrière

3.2.1. Ce plan comprend quatre (4) classes de techniciennes ou de techniciens soit : les classes 8, 9, 10 et 11.

3.2.2. Chacune des quatre (4) classes de techniciennes ou de techniciens comprend trois (3) niveaux.

a) Le niveau II est considéré comme la progression salariale normale d'une personne salariée dans le cadre général de l'exercice de sa fonction.

b) Le niveau I est considéré comme un niveau comportant les critères suivants :
   1. la qualité du travail réalisée tout en tenant compte du volume des travaux accomplis dans le respect des échéanciers déterminés lors de l'établissement des devis finaux;

   2. la flexibilité de la personne salariée face à son travail, c'est-à- dire sa capacité à s'adapter à des mandats et à des tâches diversifiées.

La flexibilité de la personne salariée peut aussi être évaluée en regard de sa capacité à collaborer avec des unités de travail ou des départements autres que son unité d'appartenance;

3. l'autonomie de la personne salariée dans son travail, soit l'autonomie relative à l'exécution des tâches et des projets qui lui sont confiés;

4. la capacité de la personne salariée à communiquer et à transmettre son savoir-faire (ex. : encadrement de stagiaire, formation, entraînement, documentation de procédés et/ou méthodes, etc.).

c) Le niveau SENIOR est établi pour reconnaître les techniciens qui ont mis en valeur le rôle de technicien chez l'employeur, et ce, en ayant démontré de façon exceptionnelle les qualités suivantes au cours de leur carrière :

a) un niveau d'expertise acquis par la formation ou par des expériences particulières qui le distingue de l'ensemble des techniciens occupant une fonction identique;

b) un rôle conseil dans son secteur;

c) un degré d'implication élevé dans la communauté polytechnicienne;

d) sa contribution dans son secteur de travail.

3.2.3. Avancement au niveau I

3.2.3.1 L'avancement au niveau I n'est possible qu'aux conditions suivantes :

a) répondre aux critères prévus au paragraphe 3.2.2 b);

b) avoir atteint au minimum le 8^{e} échelon du niveau II;

c) avoir travaillé un minimum de cinq (5) ans chez l'employeur;

d) la personne salariée fait une demande d'avancement au niveau I basée sur les deux (2) dernières années de travail chez l'employeur à partir de l'une ou l'autre des options suivantes :

i un minimum de deux (2) formulaires d'appréciation qui démontrent l'atteinte des qualifications prévues aux présentes. Par ailleurs, afin d'apprécier le dossier de la personne salariée, un minimum de deux (2) lettres de recommandation pertinentes devront être jointes à celui- ci;

i un minimum de trois (3) formulaires d'appréciation qui démontrent l'atteinte des qualifications prévues aux présentes. Par ailleurs, afin d'apprécier globalement le travail accompli par la personne salariée, un minimum d'une (1) lettre de recommandation

pertinente et devant provenir d'un directeur, d'un professeur, d'un chargé d'enseignement, d'un chercheur ou d'un chef de section devra être jointe à celui-ci.

3.2.3.2 Comité d'analyse des candidatures

a) Composition du comité : Le comité est composé de trois (3) membres, dont un représentant du Service des ressources humaines et de deux personnes ressources (directeur, professeur, ...). Le comité nomme également une personne pour agir à titre de substitut (directeur, professeur, ...) en l'absence d'une personne ressource.

b) Fonctionnement du comité : Le comité détermine son mode de fonctionnement et est libre d'adopter les règles qu'il juge appropriées. Le comité, s'il le juge pertinent, peut discuter avec un directeur, un professeur, un chargé d'enseignement, un chercheur ou un chef de section au sujet d'une demande d'avancement afin d'approfondir sa connaissance de ladite demande.

3.2.3.3 Rencontre du comité et décision :

Le comité se réunit trois (3) fois par année pour étudier les demandes d'avancement :

Date de tombée (dépôt des demandes)	**Date de réponse du comité**	**Date de rétroactivité salariale si avancement au niveau I**
15 septembre	1er novembre suivant la date de tombée	15 septembre (date de tombée)
15 janvier	1er mars suivant la date de tombée	15 janvier (date de tombée)
15 mai	1er juillet suivant la date de tombée	15 mai (date de tombée)

i. Les demandes d'avancement doivent être déposées par les personnes salariées au plus tard le 15 septembre pour être analysées par le comité. Les décisions du comité sont transmises aux personnes salariées concernées au plus tard le 1er novembre suivant. La date de rétroactivité salariale est le 15 septembre pour les personnes salariées dont l'avancement au niveau I est accepté;

ii. Les demandes d'avancement doivent être déposées par les personnes salariées au plus tard le 15 janvier pour être analysées par le comité. Les décisions du comité sont divulguées aux

personnes salariées concernées au plus tard le 1er mars suivant. La date de rétroactivité salariale est le 15 janvier pour les personnes salariées dont l'avancement au niveau I est accepté;

iii. Les demandes d'avancement doivent être déposées par les personnes salariées au plus tard le 15 mai pour être analysées par le comité. Les décisions du comité sont divulguées aux personnes salariées concernées au plus tard le 1er juillet suivant. La date de rétroactivité salariale est le 15 mai pour les personnes salariées dont l'avancement au niveau I est accepté.

a) Aux fins de la tenue des rencontres prévues au premier alinéa de l'article 3.2.3.3, un minimum de deux (2) demandes d'avancement doit être déposé par des personnes salariées au comité. Si une (1) seule demande est déposée par une personne salariée, l'étude de sa demande est reportée à la prochaine rencontre du comité. Cependant, l'étude d'une demande d'avancement ne peut être reportée plus d'une (1) fois.

Pour la personne salariée dont l'étude de la demande a été reportée au comité suivant, la date de rétroactivité salariale correspond à la date du dépôt initial si elle obtient un avancement au niveau I.

b) S'il le juge pertinent, le comité peut demander à une personne salariée de compléter sa demande d'avancement. Dans un tel cas, la personne salariée doit remettre sa demande complétée au plus tard à la date de tombée suivante prévue au premier alinéa de l'article 3.2.3.3. Si le comité accepte la demande d'avancement au niveau I, la personne salariée bénéficie toutefois de la date de rétroactivité salariale correspondant à la date du dépôt initial de sa demande.

c) Lorsqu'une demande d'avancement est refusée par le comité, la personne salariée peut déposer une nouvelle demande au moment du 4e comité suivant celui où la décision a été prise (un minimum de 16 mois doit séparer les demandes de la personne salariée).

3.2.3.4 Traitement

Lors de l'avancement au niveau I, la personne salariée reçoit un taux de salaire au niveau I, déterminé selon les règles suivantes :

- Pour une technicienne ou un technicien à l'échelon 8 et 9 du niveau II, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau I le taux de salaire prévu à l'échelon 1 du niveau I;
- Pour une technicienne ou un technicien à l'échelon 10 du niveau II, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau I le taux de salaire prévu à l'échelon 2 du niveau I;

- Pour une technicienne ou un technicien a l'échelons 11 du niveau II, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau I le taux de salaire prévu à l'échelon 3 du niveau I.
- Pour une technicienne ou un technicien a l'échelons 12 du niveau II, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau I le taux de salaire prévu à l'échelon 4 du niveau I.
- Pour une technicienne ou un technicien a l'échelons 13 du niveau II, elle ou il obtient lors de leur avancement au niveau I le taux de salaire prévu à l'échelon 5 du niveau I.

3.2.4 Avancement au niveau SENIOR

3.2.4.1 L'avancement au niveau SENIOR n'est possible qu'aux conditions suivantes:

a) répondre aux critères prévus au paragraphe 3.2.2 c);

b) avoir atteint le niveau I;

c) la personne salariée faisant une demande d'avancement au niveau SENIOR doit présenter un dossier professionnel démontrant l'atteinte des qualifications prévues aux présentes.

3.2.4.2 Comité d'analyse des candidatures

a) Le comité sera formé de deux membres permanents soit un représentant du Service des ressources humaines et un représentant professeur ou directeur et d'une personne ressource externe au secteur de provenance du candidat (directeur, professeur, ...) ;

b) Le comité transmet sa décision à la personne salariée dans un délai maximum de trois (3) mois à partir de la date de la demande.

3.2.4.3 Traitement

Lors de l'avancement au niveau SENIOR, la personne salariée reçoit un taux de salaire au niveau SENIOR, déterminé selon les règles suivantes :

- Pour les techniciennes ou les techniciens aux échelons 1 et 2 du niveau I, elles ou ils obtiennent lors de leur avancement au niveau SENIOR le taux de salaire prévu à l'échelon 1 du niveau SENIOR ;
- Pour une technicienne ou un technicien à l'échelon 3 du niveau I, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau SENIOR, le taux de salaire prévu à l'échelon 2 du niveau SENIOR ;
- Pour une technicienne ou un technicien à l'échelon 4 du niveau I, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau SENIOR, le taux de salaire prévu à l'échelon 3 du niveau SENIOR ;

- Pour une technicienne ou un technicien à l'échelon 5 du niveau I, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau SENIOR, le taux de salaire prévu à l'échelon 4 du niveau SENIOR.
- Pour une technicienne ou un technicien à l'échelon 6 du niveau I, elle ou il obtient lors de son avancement au niveau SENIOR, le taux de salaire prévu à l'échelon 5 du niveau SENIOR.

3.2.5 Responsabilité de chef(fe) d'équipe

La responsabilité de chef(fe) d'équipe consiste principalement à assumer les rôles suivants :

- Assister la personne supérieure immédiate dans ses tâches et responsabilités.
- Coordonner le travail des personnes salariées techniciennes d'une unité de travail :

  - Évaluer la charge de travail ;

  - Vérifier l'exécution du travail et répartir les demandes de travail ;

  - Faire rapport pour indiquer les progrès des travaux ;

3.2.5.1 La nomination à la fonction de chef(fe) d'équipe

La direction du département ou du service nomme la ou les personnes affectées à la fonction de chef(fe) d'équipe.

3.2.5.2 Traitement

La personne salariée nommée au rôle de chef(fe) d'équipe reçoit la prime prévue à l'article 20.04.

3.2.6 Responsabilité de coordination fonctionnelle

La responsabilité de coordination fonctionnelle de personnes salariées techniciennes consiste principalement à assumer les rôles suivants :

- Assister la personne supérieure immédiate dans ses tâches et responsabilités ;
- Conseiller l'équipe de gestion ;
- Diriger le travail des personnes salariées techniciennes de différents secteurs :

  - Gestion ;

  - Évaluer la charge de travail ;

  - Vérifier l'exécution du travail et répartir les demandes de travail ;

- Faire rapport pour indiquer les progrès des travaux ;

- Assurer la coordination des inventaires et des achats de différents secteurs ;

- Faire connaître l'expertise technique et en faire la promotion ;

- Participer au développement et à l'encadrement du processus d'attraction, d'accueil et d'intégration des personnes salariées.

3.2.6.1 La nomination à la fonction de coordonnateur fonctionnel

a) La nomination de la personne salariée à la fonction de coordination fonctionnelle est évaluée à partir des critères suivants :

1) qualité de leader;

2) qualité de communication;

3) crédibilité dans le milieu de travail;

4) capacité à gérer le travail par priorité;

5) être axé sur le service à la clientèle et avoir une approche en ce sens.

b) La nomination de la personne salariée à la fonction de coordination fonctionnelle est possible aux conditions suivantes :

1) Répondre aux critères prévus au paragraphe 3.2.6.1 a) ;

2) Avoir atteint au minimum le 10e échelon du niveau II ;

3) Avoir travaillé un minimum de cinq (5) années de service continu ;

4) Avoir la formation et l'expérience technique nécessaire ou pertinente pour occuper la fonction.

c) Mécanisme de nomination à la fonction de coordination fonctionnelle :

1) La nomination de la personne salariée se fait par appel de candidature au sein du département ou du service concerné ;

2) La nomination de la personne salariée est réalisée par la direction du département ou du service et la candidature retenue est communiquée au syndicat ;

3) Il y a possibilité d'avoir une seule personne responsable de la coordination fonctionnelle pour deux (2) départements ;

4) Si la personne salariée a besoin d'une formation en gestion de

projet ou sur le travail d'équipe, l'employeur permettra cette formation selon les dispositions relatives au perfectionnement.

d) La présence d'une ou de plusieurs personnes à la fonction de chef(fe) d'équipe ne doit pas faire obstacle à la nomination d'une personne à la fonction de coordination fonctionnelle.

3.2.6.2 Mandat
La durée du mandat de la personne salariée nommée à la fonction de coordination fonctionnelle est de deux (2) ans avec possibilité de renouvellement.

3.2.6.3 Traitement
La personne salariée nommée à la fonction de coordination fonctionnelle reçoit la prime prévue à l'article 20.05.

3.2.7 Procédure de litiges

3.2.7.1 Si l'employeur refuse un avancement au niveau I ou encore un avancement au niveau SENIOR à une personne salariée, il doit lui fournir les motifs par écrit. Dans les trente (30) jours de la réception de cet écrit, la personne salariée peut faire une demande écrite de révision de la décision en vue d'être entendue par un comité d'appel. Ce comité est composé de deux (2) personnes représentantes du syndicat, de deux (2) personnes représentantes de l'employeur et d'une personne présidente.

3.2.7.2 Madame Francine Lamy est nommé personne présidente pour l'application du présent article à moins que les parties en décident autrement.

3.2.7.3 Si la personne présidente nommément désignée déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'une personne substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demande au ministère du Travail de la désigner.

3.2.7.4 Ce comité adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa bonne marche.

3.2.7.5 Ce comité communique ensuite sa recommandation à l'employeur avec copie à la personne salariée.

3.2.7.6 L'employeur transmet par la suite à la personne salariée sa décision qui est sans appel.

3.2.7.7 Les honoraires de la personne à la présidence sont payés à parts égales par les parties.

3.2.7.8 Aucun autre recours ne peut être exercé par une personne salariée ou le syndicat qui la représente si l'avancement au niveau I ou au niveau SENIOR lui est refusé.

4. FORMULAIRE DE DESCRIPTION DE FONCTION

La présentation et la phraséologie ci-dessous sont uniformes sur toutes les descriptions de fonctions.

DESCRIPTION DE FONCTION OFFICIELLE
APLEP

POLYTECHNIQUE MONTRÉAL

TITRE :	**DATE :**
CLASSE SALARIALE :	**CODE DE FONCTION :**

SOMMAIRE DE LA FONCTION

TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis. 12. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classe.

QUALIFICATIONS REQUISES
Scolarité : - **Expérience :** - **Autres :** -

ANNEXE « I »
ÉCHELLES DE SALAIRE APLEP

Échelles de salaire en vigueur du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 :

NIVEAU 2											
Échelon	Classe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	-	-	-	-	-	-	-	-	26,83 $	28,51 $	30,31 $
2	-	-	-	-	-	-	-	26,05 $	27,69 $	29,42 $	31,28 $
3	-	-	-	-	-	-	25,25 $	26,84 $	28,53 $	30,33 $	32,26 $
4	-	-	-	-	-	24,54 $	26,07 $	27,69 $	29,43 $	31,30 $	33,25 $
5	-	-	-	-	23,86 $	25,31 $	26,86 $	28,53 $	30,34 $	32,27 $	34,29 $
6	-	-	-	23,22 $	24,60 $	26,11 $	27,71 $	29,45 $	31,31 $	33,26 $	35,38 $
7	-	-	22,65 $	23,94 $	25,37 $	26,89 $	28,57 $	30,36 $	32,28 $	34,31 $	36,49 $
8	-	22,15 $	23,37 $	24,71 $	26,16 $	27,76 $	29,46 $	31,33 $	33,30 $	35,40 $	37,62 $
9	21,75 $	22,85 $	24,11 $	25,48 $	27,00 $	28,62 $	30,40 $	32,30 $	34,34 $	36,50 $	38,80 $
10	22,43 $	23,58 $	24,87 $	26,25 $	27,81 $	29,51 $	31,35 $	33,32 $	35,41 $	37,64 $	40,02 $
11	23,11 $	24,30 $	25,63 $	27,11 $	28,71 $	30,46 $	32,33 $	34,35 $	36,51 $	38,83 $	41,27 $
12	23,83 $	25,06 $	26,43 $	27,94 $	29,59 $	31,39 $	33,34 $	35,43 $	37,67 $	40,03 $	42,57 $

NIVEAU 1			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	34,35 $	36,51 $	38,83 $
2	35,43 $	37,67 $	40,03 $
3	36,74 $	39,07 $	41,52 $
4	38,11 $	40,51 $	43,06 $
5	39,53 $	42,02 $	44,67 $

NIVEAU SENIOR			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	36,74 $	39,07 $	41,52 $
2	38,11 $	40,51 $	43,06 $
3	39,53 $	42,02 $	44,67 $
4	40,76 $	43,34 $	46,06 $
5	42,04 $	44,70 $	47,50 $
6	43,35 $	46,09 $	48,99 $

Échelles de salaire en vigueur du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 :

NIVEAU 2											
Échelon	Classe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	-	-	-	-	-	-	-	-	27,57 $	29,29 $	31,14 $
2	-	-	-	-	-	-	-	26,77 $	28,45 $	30,23 $	32,14 $
3	-	-	-	-	-	-	25,94 $	27,58 $	29,31 $	31,16 $	33,15 $
4	-	-	-	-	-	25,21 $	26,79 $	28,45 $	30,24 $	32,16 $	34,16 $
5	-	-	-	-	24,52 $	26,01 $	27,60 $	29,31 $	31,17 $	33,16 $	35,23 $
6	-	-	-	23,86 $	25,28 $	26,83 $	28,47 $	30,26 $	32,17 $	34,17 $	36,35 $
7	-	-	23,27 $	24,60 $	26,07 $	27,63 $	29,36 $	31,19 $	33,17 $	35,25 $	37,49 $
8	-	22,76 $	24,01 $	25,39 $	26,88 $	28,52 $	30,27 $	32,19 $	34,22 $	36,37 $	38,65 $
9	22,35 $	23,48 $	24,77 $	26,18 $	27,74 $	29,41 $	31,24 $	33,19 $	35,28 $	37,50 $	39,87 $
10	23,05 $	24,23 $	25,55 $	26,97 $	28,57 $	30,32 $	32,21 $	34,24 $	36,38 $	38,68 $	41,12 $
11	23,75 $	24,97 $	26,33 $	27,86 $	29,50 $	31,30 $	33,22 $	35,29 $	37,51 $	39,90 $	42,40 $
12	24,49 $	25,75 $	27,16 $	28,71 $	30,40 $	32,25 $	34,26 $	36,40 $	38,71 $	41,13 $	43,74 $
13	25,25 $	26,55 $	28,00 $	29,60 $	31,34 $	33,25 $	35,32 $	37,53 $	39,91 $	42,41 $	45,10 $

NIVEAU 1			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	35,29 $	37,51 $	39,90 $
2	36,40 $	38,71 $	41,13 $
3	37,53 $	39,91 $	42,41 $
4	38,92 $	41,39 $	43,98 $
5	40,36 $	42,92 $	45,61 $
6	41,85 $	44,51 $	47,30 $

NIVEAU SENIOR			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	37,53 $	39,91 $	42,41 $
2	38,92 $	41,39 $	43,98 $
3	40,36 $	42,92 $	45,61 $
4	41,85 $	44,51 $	47,30 $
5	43,15 $	45,89 $	48,77 $
6	44,49 $	47,31 $	50,28 $
7	45,87 $	48,78 $	51,84 $

Échelles de salaire en vigueur du 1er juin 2024 au 31 mai 2025 :

NIVEAU 2											
Échelon	Classe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	-	-	-	-	-	-	-	-	28,12 $	29,88 $	31,76 $
2	-	-	-	-	-	-	-	27,31 $	29,02 $	30,83 $	32,78 $
3	-	-	-	-	-	-	26,46 $	28,13 $	29,90 $	31,78 $	33,81 $
4	-	-	-	-	-	25,71 $	27,33 $	29,02 $	30,84 $	32,80 $	34,84 $
5	-	-	-	-	25,01 $	26,53 $	28,15 $	29,90 $	31,79 $	33,82 $	35,93 $
6	-	-	-	24,34 $	25,79 $	27,37 $	29,04 $	30,87 $	32,81 $	34,85 $	37,08 $
7	-	-	23,74 $	25,09 $	26,59 $	28,18 $	29,95 $	31,81 $	33,83 $	35,96 $	38,24 $
8	-	23,22 $	24,49 $	25,90 $	27,42 $	29,09 $	30,88 $	32,83 $	34,90 $	37,10 $	39,42 $
9	22,80 $	23,95 $	25,27 $	26,70 $	28,29 $	30,00 $	31,86 $	33,85 $	35,99 $	38,25 $	40,67 $
10	23,51 $	24,71 $	26,06 $	27,51 $	29,14 $	30,93 $	32,85 $	34,92 $	37,11 $	39,45 $	41,94 $
11	24,23 $	25,47 $	26,86 $	28,42 $	30,09 $	31,93 $	33,88 $	36,00 $	38,26 $	40,70 $	43,25 $
12	24,98 $	26,27 $	27,70 $	29,28 $	31,01 $	32,90 $	34,95 $	37,13 $	39,48 $	41,95 $	44,61 $
13	25,76 $	27,08 $	28,56 $	30,19 $	31,97 $	33,92 $	36,03 $	38,28 $	40,71 $	43,26 $	46,00 $

NIVEAU 1			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	36,00 $	38,26 $	40,70 $
2	37,13 $	39,48 $	41,95 $
3	38,28 $	40,71 $	43,26 $
4	39,70 $	42,22 $	44,86 $
5	41,17 $	43,78 $	46,52 $
6	42,69 $	45,40 $	48,25 $
7	44,27 $	47,08 $	50,04 $

NIVEAU SENIOR			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	38,28 $	40,71 $	43,26 $
2	39,70 $	42,22 $	44,86 $
3	41,17 $	43,78 $	46,52 $
4	42,69 $	45,40 $	48,25 $
5	44,27 $	47,08 $	50,04 $
6	45,64 $	48,54 $	51,59 $
7	47,05 $	50,04 $	53,19 $
8	48,51 $	51,59 $	54,84 $

Échelles de salaire en vigueur du 1er juin 2025 au 31 mai 2026 :

NIVEAU 2											
Échelon	Classe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	-	-	-	-	-	-	-	-	28,68 $	30,48 $	32,40 $
2	-	-	-	-	-	-	-	27,86 $	29,60 $	31,45 $	33,44 $
3	-	-	-	-	-	-	26,99 $	28,69 $	30,50 $	32,42 $	34,49 $
4	-	-	-	-	-	26,22 $	27,88 $	29,60 $	31,46 $	33,46 $	35,54 $
5	-	-	-	-	25,51 $	27,06 $	28,71 $	30,50 $	32,43 $	34,50 $	36,65 $
6	-	-	-	24,83 $	26,31 $	27,92 $	29,62 $	31,49 $	33,47 $	35,55 $	37,82 $
7	-	-	24,21 $	25,59 $	27,12 $	28,74 $	30,55 $	32,45 $	34,51 $	36,68 $	39,00 $
8	-	23,68 $	24,98 $	26,42 $	27,97 $	29,67 $	31,50 $	33,49 $	35,60 $	37,84 $	40,21 $
9	23,26 $	24,43 $	25,78 $	27,23 $	28,86 $	30,60 $	32,50 $	34,53 $	36,71 $	39,02 $	41,48 $
10	23,98 $	25,20 $	26,58 $	28,06 $	29,72 $	31,55 $	33,51 $	35,62 $	37,85 $	40,24 $	42,78 $
11	24,71 $	25,98 $	27,40 $	28,99 $	30,69 $	32,57 $	34,56 $	36,72 $	39,03 $	41,51 $	44,12 $
12	25,48 $	26,80 $	28,25 $	29,87 $	31,63 $	33,56 $	35,65 $	37,87 $	40,27 $	42,79 $	45,50 $
13	26,27 $	27,62 $	29,13 $	30,79 $	32,61 $	34,60 $	36,75 $	39,05 $	41,52 $	44,13 $	46,92 $

NIVEAU 1			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	36,72 $	39,03 $	41,51 $
2	37,87 $	40,27 $	42,79 $
3	39,05 $	41,52 $	44,13 $
4	40,49 $	43,06 $	45,76 $
5	41,99 $	44,66 $	47,45 $
6	43,54 $	46,31 $	49,22 $
7	45,16 $	48,02 $	51,04 $

NIVEAU SENIOR			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	39,05 $	41,52 $	44,13 $
2	40,49 $	43,06 $	45,76 $
3	41,99 $	44,66 $	47,45 $
4	43,54 $	46,31 $	49,22 $
5	45,16 $	48,02 $	51,04 $
6	46,55 $	49,51 $	52,62 $
7	47,99 $	51,04 $	54,25 $
8	49,48 $	52,62 $	55,94 $

Échelles de salaire en vigueur du 1er juin 2026 au 31 mai 2027 :

NIVEAU 2											
Échelon	Classe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	-	-	-	-	-	-	-	-	29,25 $	31,09 $	33,05 $
2	-	-	-	-	-	-	-	28,42 $	30,19 $	32,08 $	34,11 $
3	-	-	-	-	-	-	27,53 $	29,26 $	31,11 $	33,07 $	35,18 $
4	-	-	-	-	-	26,74 $	28,44 $	30,19 $	32,09 $	34,13 $	36,25 $
5	-	-	-	-	26,02 $	27,60 $	29,28 $	31,11 $	33,08 $	35,19 $	37,38 $
6	-	-	-	25,33 $	26,84 $	28,48 $	30,21 $	32,12 $	34,14 $	36,26 $	38,58 $
7	-	-	24,69 $	26,10 $	27,66 $	29,31 $	31,16 $	33,10 $	35,20 $	37,41 $	39,78 $
8	-	24,15 $	25,48 $	26,95 $	28,53 $	30,26 $	32,13 $	34,16 $	36,31 $	38,60 $	41,01 $
9	23,73 $	24,92 $	26,30 $	27,77 $	29,44 $	31,21 $	33,15 $	35,22 $	37,44 $	39,80 $	42,31 $
10	24,46 $	25,70 $	27,11 $	28,62 $	30,31 $	32,18 $	34,18 $	36,33 $	38,61 $	41,04 $	43,64 $
11	25,20 $	26,50 $	27,95 $	29,57 $	31,30 $	33,22 $	35,25 $	37,45 $	39,81 $	42,34 $	45,00 $
12	25,99 $	27,34 $	28,82 $	30,47 $	32,26 $	34,23 $	36,36 $	38,63 $	41,08 $	43,65 $	46,41 $
13	26,81 $	28,17 $	29,71 $	31,41 $	33,26 $	35,29 $	37,49 $	39,83 $	42,35 $	45,01 $	47,86 $

NIVEAU 1			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	37,45 $	39,81 $	42,34 $
2	38,63 $	41,08 $	43,65 $
3	39,83 $	42,35 $	45,01 $
4	41,30 $	43,92 $	46,68 $
5	42,82 $	45,55 $	48,40 $
6	44,41 $	47,24 $	50,20 $
7	46,06 $	48,98 $	52,06 $

NIVEAU SENIOR			
Échelon	Classe		
	8	9	10
1	39,83 $	42,35 $	45,01 $
2	41,30 $	43,92 $	46,68 $
3	42,83 $	45,55 $	48,40 $
4	44,41 $	47,24 $	50,20 $
5	46,06 $	48,98 $	52,06 $
6	47,48 $	50,50 $	53,67 $
7	48,95 $	52,06 $	55,34 $
8	50,47 $	53,67 $	57,06 $

ANNEXE « J »
RÉGIME D'ÉTALEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

1. DÉFINITION

1.1 Ce régime vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de lui permettre de financer le congé sans traitement prévu à la clause 24.07 de la convention collective.

1.2 Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé. Ce congé peut être pris au début, en cours ou à la fin du régime.

2. DURÉE DU RÉGIME D'ÉTALEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

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

2.2 La durée du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux paragraphes 7.6.1, 7.7, 7.8 et 7.10 de la présente entente.

2.3 La durée totale des suspensions et des prolongations qui en découlent prévues au paragraphe 2.2 ne peut toutefois excéder deux (2) ans. Au terme de cette limite, le régime prend fin et les modalités prévues au paragraphe 8 s'appliquent.

3. LA DURÉE DU CONGÉ

3.1 La durée de la période du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, comme prévu au paragraphe 6.1 de la présente.

3.2 La durée du congé ne peut être modifiée en cours d'application du régime. Le moment de la prise du congé peut être modifié après entente entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate.

4. CONDITIONS D'OBTENTION

4.1 Pour bénéficier de ce régime, la personne salariée doit satisfaire aux autres conditions suivantes :

a) détenir le statut de personne salariée régulière à temps complet ;

b) avoir accumulé l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet au sens de la clause 29.05 de la convention collective au moment de l'entrée en vigueur du régime ;

c) être activement au travail au moment de l'entrée en vigueur du régime.

4.2 La période de congé doit intervenir à un moment où la personne salariée est admissible au congé sans traitement prévu à la clause 24.07 de la convention collective.

4.3 La personne salariée admissible peut adhérer à ce régime en faisant une demande écrite à l'employeur au moins quatre (4) semaines complètes avant le début du régime. Cette demande doit préciser :

- la durée du régime d'étalement de la rémunération ;
- les dates de début et de fin du régime ;

- la durée du congé ;
- les dates de début et de fin du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'un contrat lequel inclut les modalités du régime prévues à la présente entente.

Le contrat est prévu en annexe.

5. RETOUR

5.1 À l'expiration du congé, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de l'article 29 ou de l'annexe « K » s'appliquent.

5.2 Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer à l'emploi de l'employeur pour une durée au moins équivalente à la durée de son congé.

6. SALAIRE

6.1 Pendant le régime, la personne salariée reçoit le pourcentage du salaire régulier qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime, déterminé selon le tableau suivant:

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

6.2 Les primes de soir et de nuit, du samedi, du dimanche, de disponibilité sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, comme si elle ne participait pas au régime. Par ailleurs, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

7. CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1 Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail est celle normalement fournie par la personne salariée si elle ne participait pas au régime.

Pendant la période de congé, la personne salariée est assujettie aux dispositions de l'article 24 de la convention collective, sauf pour ce qui est

prévu à la présente entente.

7.2 **Assurance vie de base, assurance maladie collective et assurance salaire**

7.2.1 La personne salariée continue de bénéficier du régime d'assurance vie et du régime d'assurance salaire, le salaire assurable étant celui qui aurait eu cours si la personne salariée ne participait pas au régime. Les parts de l'employeur et de la personne salariée sont celles qui auraient eu cours si la personne salariée ne participait pas au régime d'étalement de la rémunération.

7.2.2 Pendant la période de contribution au régime, la personne salariée continue de bénéficier du régime d'assurance maladie collective et les cotisations audit régime sont celles qui auraient eu cours si la personne salariée ne participait pas au régime d'étalement de la rémunération.

7.3 **Régime de retraite**

7.3.1 Aux fins d'application du régime de retraite, la contribution de la personne salariée et de l'employeur au régime de retraite pendant la durée du contrat est établie selon les termes du règlement du régime de retraite de l'employeur.

7.4 **Vacances**

7.4.1 Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire régulier prévu au paragraphe 6.1.

7.5 **Assurance salaire**

7.5.1 **Crédit en jours de maladie monnayables**

Pendant la durée du régime, les jours de maladie monnayables prévus à la clause 32.06 continuent de s'accumuler et sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe 6.1 de la présente, et ce, qu'ils soient utilisés ou non.

7.5.2 **Assurance salaire**

a) Dans le cas où l'invalidité de la personne salariée survient au cours de la période de contribution au régime.

La personne salariée reçoit l'indemnité décrite à la clause 32.02 a) pour la période qui y est prévue. Aux fins du calcul de l'indemnité, le salaire de la personne salariée est celui prévu au paragraphe 6.1 de la présente, et ce, tant que la personne salariée est admissible aux dispositions de la clause 32.02 a).

Cependant, si l'invalidité excède quatorze (14) jours, la personne salariée peut demander que sa participation au régime soit suspendue à compter du quinzième (15^{e}) jour d'invalidité. La personne salariée doit aviser l'employeur avant cette date.

Dans le cas où l'invalidité se poursuit à l'échéance du délai prévu à la clause 32.02 a) de la convention collective, la participation de la personne salariée à ce régime d'étalement est suspendue à compter de la journée pour laquelle une prestation en vertu de la clause 32.02 b) devient payable. La participation de la personne

salariée à ce régime d'étalement est par conséquent prolongée d'une durée égale à la période d'invalidité en cause, le tout sous réserve du paragraphe 2.3 de la présente.

Dans le cas où l'invalidité perdure jusqu'à la période du congé, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide, le tout après entente avec la personne supérieure immédiate et selon les dispositions du paragraphe 2.3.

b) Dans le cas où l'invalidité survient au cours de la période de congé.

Si l'invalidité survient au cours de la période de congé, elle est présumée ne pas avoir cours et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, le tout sous réserve de la clause 32.22 de la convention collective.

7.6 **Congé de maternité et congé pour adoption**

7.6.1 Dans l'éventualité où la personne salariée demande un congé de maternité ou un congé pour adoption au cours de la durée du contrat, la participation au régime d'étalement de la rémunération est automatiquement suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines et elle est alors prolongée d'une durée égale à la période du congé de maternité ou d'adoption.

7.6.2 La personne salariée reçoit, au cours du congé de maternité ou du congé pour adoption, les prestations décrites à l'article 25 sur la base du salaire régulier qu'elle aurait reçu si, elle ne participait pas au régime d'étalement de la rémunération.

7.7 **Accident du travail**

7.7.1 Si la personne salariée est victime d'un accident du travail pendant la période de contribution au régime d'étalement, les dispositions de l'article 14 de la convention collective s'appliquent, sous réserve des dispositions prévues à 7.7.2.

7.7.2 a) Si l'incapacité survient au cours de la période de congé et se termine avant la fin de ladite période, elle est présumée ne pas avoir cours.

b) Si l'incapacité survient pendant la période de contribution ou si la personne salariée ne peut reprendre le travail à la fin de la période de congé par suite d'incapacité, la personne salariée maintient sa participation au régime et est rémunérée au pourcentage prévu au contrat pendant la durée de l'incapacité sans toutefois excéder les quatorze (14) premiers jours. Au-delà de cette période, ou si l'incapacité perdure jusqu'au moment où la période de congé a été prévue, la participation au régime est suspendue et la durée du régime est prolongée d'autant, le tout sous réserve du paragraphe 2.3 de la présente.

Dans le cas où l'incapacité perdure jusqu'à la période de congé, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus incapable, le tout après entente avec la personne supérieure immédiate et selon les dispositions du paragraphe 2.3 de la présente.

7.8 **Retrait préventif**

7.8.1 La personne salariée qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de l'article 25 pendant la période de contribution au régime voit sa participation au régime d'étalement de la rémunération suspendue et elle est prolongée d'une durée égale à la période du retrait préventif, le tout sous réserve des dispositions du paragraphe 2.3 de la présente.

7.9 **Autres congés avec traitement**

7.9.1 Pendant la période de contribution, les congés avec traitement non prévus à la présente entente sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 6.1 ci-haut.

7.10 **Congé de perfectionnement**

7.10.1 La personne salariée qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans traitement en vertu de l'article 30 pendant la période de contribution au régime d'étalement de la rémunération voit sa participation à ce régime suspendue et elle est prolongée d'une durée égale à la période du congé de perfectionnement, le tout sous réserve des dispositions du paragraphe 2.3 de la présente.

7.11 **Absence sans traitement**

7.11.1 Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'une absence sans traitement voit sa participation au régime suspendue et elle est prolongée d'une durée égale à celle de l'absence.

7.11.2 Le total des absences sans traitement de la personne salariée pendant la durée du régime, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder 24 mois. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, excède 24 mois, le régime d'étalement de la rémunération prend fin à la date où cette limite est atteinte et les modalités prévues au paragraphe 8 s'appliquent.

8. FIN DU RÉGIME

8.1 Advenant le départ de la personne salariée pour retraite, démission, congédiement, mise à pied ou le décès de la personne salariée ou le désistement de la personne salariée du régime ou l'atteinte de la limite des prolongations du régime prévue au paragraphe 2.3, le régime d'étalement de la rémunération prend fin immédiatement.

8.2 **Les modalités suivantes s'appliquent dans le cas de fin du régime découlant du paragraphe 8.1 de la présente**

8.2.1 Si la personne salariée a déjà bénéficié de la période de congé, elle doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'elle a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son salaire régulier pendant la période de contribution conformément au paragraphe 6 des présentes.

8.2.2 Si la personne salariée n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le salaire régulier qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le salaire qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime.

8.2.3 Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par la personne salariée ou par l'employeur, selon le cas, s'effectue de la façon suivante :

Le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire régulier de la personne salariée pendant la période de contribution conformément au paragraphe 6 des présentes. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde, sans intérêt à la personne salariée ; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde, sans intérêt, à l'employeur.

8.2.4 Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à l'article 8 de la présente s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

8.3 Les remboursements effectués par l'employeur, prévus aux paragraphes 8.2.2 et 8.2.3, sont effectués en un seul versement lors de la période complète de paie qui suit la fin du régime.

8.4 Lorsque la personne salariée a l'obligation de rembourser, elle s'entend avec l'employeur sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord et malgré les dispositions de la clause 19.12 de la convention collective, l'employeur convient des modalités de remboursement sans toutefois excéder la durée du régime initialement prévue au contrat.

Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du régime. À compter du treizième (13e) mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le ministère du Revenu (taux prescrit par Revenu Canada). Lors d'une cessation définitive d'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

9. CHANGEMENT DE STATUT

La personne salariée dont le statut d'emploi change pendant la période du régime d'étalement de la rémunération pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

a) mettre fin au régime selon les modalités prévues à la clause 8 de la présente;

b) continuer sa participation au régime ; dans une telle situation, la personne salariée et l'employeur conviennent alors des modalités afin d'assurer la transition au niveau de sa participation au régime.

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL,
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »

ET

D'AUTRE PART,

ci-après désignée « LA PERSONNE SALARIÉE »

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Pour une période de ____ ans, débutant le _____ et se terminant le _____ la personne salariée recevra _____ pour cent (_____ %) de son salaire régulier tel que défini par la convention collective intervenue entre l'employeur et l'Association du personnel de l'École Polytechnique.

En contrepartie, l'employeur accorde à la personne salariée un congé de _____ mois débutant le _____ et se terminant le _____. En cas de remboursement exigible de la personne salariée à l'employeur lors de fin de contrat comme prévu au paragraphe 8 de l'annexe « J » - Régime d'étalement de la rémunération intervenue - entre l'employeur et l'Association du personnel de l'École Polytechnique, la personne salariée autorise l'employeur à prélever ce remboursement ou partie de ce remboursement à même les sommes qui lui sont dues lors de son départ.

Tout montant dû par la personne salariée à l'employeur en raison de sa participation au régime d'étalement de la rémunération doit être acquitté par la personne salariée à la date de cessation d'emploi. À défaut de rembourser le montant total, les frais juridiques engagés pour récupérer les sommes impayées seront dus et exigibles de la personne salariée.

Toutes les dispositions prévues à l'annexe précitée font partie intégrante du présent contrat, dispositions dont la personne salariée, par sa signature ci-dessous, confirme sa connaissance et son acceptation.

EN FOI DE QUOI, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'EMPLOYEUR ONT SIGNÉ à Montréal, ce _____e jour du mois de _____ 20___.

_____ _____

POUR L'EMPLOYEUR LA PERSONNE SALARIÉE

ANNEXE « K »
DISPOSITIONS QUI S'APPLIQUENT AUX PERSONNES SALARIÉES SUBVENTIONNÉES

1. Les dispositions relatives à la durée du contrat et à la priorité de rappel au travail ne s'appliquent qu'aux personnes salariées subventionnées.

Durée du contrat d'engagement

2. La personne salariée subventionnée est embauchée par contrat d'embauche. Elle reçoit à cet effet une lettre d'embauche précisant le type de contrat, la date d'entrée en fonction, ainsi que la durée du contrat, le cas échéant.

3. Le type et la durée d'un contrat d'embauche dépendent à la fois des besoins des professeurs ou des chercheurs, de la disponibilité des fonds ou de la nature même de l'activité poursuivie. Il existe deux (2) types de contrats d'embauche pour les personnes salariées subventionnées:

   3.1 La personne salariée subventionnée peut être embauchée sur la base d'un contrat de durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur signifiera à la personne salariée subventionnée un préavis écrit d'un (1) mois plus un (1) mois par année de service, jusqu'à un maximum de six (6) mois, avant de mettre un terme définitif à son emploi.

   La personne salariée subventionnée embauchée sur la base d'un contrat de durée indéterminée qui désire résilier son contrat d'embauche doit fournir un préavis d'un mois adressé à sa personne supérieure immédiate, avec copies conformes à la direction de l'unité administrative, au Service des ressources humaines ainsi qu'au syndicat.

   3.2 La personne salariée subventionnée peut être embauchée sur la base d'un contrat de durée fixe n'excédant pas un (1) an. Dans le cas du non-renouvellement d'un contrat d'embauche de durée fixe de plus de six (6) mois, l'employeur, dans la mesure du possible, avisera par écrit la personne salariée subventionnée au moins un mois à l'avance.

   La personne salariée subventionnée embauchée sur la base de contrats de durée fixe et dont le nombre d'années de service atteint quatre (4) ans et plus sera embauchée sur la base d'un contrat de durée indéterminée, si ses services sont encore requis et si les fonds sont disponibles.

4. Le calcul du nombre d'années de service est basé sur la durée cumulative des contrats d'embauche précédents à titre de personne salariée subventionnée ; une interruption de service actif de six (6) mois ou moins ne constitue pas un bris aux fins de ce calcul. Cependant, le calcul des quatre (4) années de service s'interrompt lorsque la personne salariée subventionnée met volontairement fin à son contrat avant l'échéance afin d'obtenir un autre poste de personne salariée subventionnée dont la source de financement est différente.

   La personne salariée qui, durant la période de préavis de fin d'emploi prévue à l'article 3.1 de la présente, obtient un autre poste de personne salariée subventionnée, n'est pas réputée mettre fin volontairement à son emploi.

   Aux seules fins d'application de l'article 7 de la présente, le service actif de la personne salariée subventionné ayant cumulé quatre (4) années et plus de service et qui met volontairement fin à son contrat afin d'obtenir un autre poste de personne salariée subventionnée est réputé non interrompu.

Priorité de rappel au travail

5. L'employeur peut, conformément à l'article 3 de la présente annexe, procéder à la mise à pied d'une personne salariée subventionnée. Dans ce cas, la procédure prévue aux dispositions suivantes s'applique.

6. Si la personne salariée subventionnée mise à pied détient une sécurité d'emploi, elle bénéficie alors des dispositions de l'article 29.

7. Si la personne salariée subventionnée mise à pied ne détient pas de sécurité d'emploi et dispose de quatre (4) ans ou plus de service actif, les mesures suivantes de replacement ou de recyclage sans affichage sont prises pour assurer la priorité de rappel au travail de la personne salariée à l'intérieur de l'unité de négociation :

Replacement

7.1 Si un poste équivalent est disponible, la personne salariée y est replacée sans affichage pourvu qu'elle satisfasse aux qualifications requises du poste. Si plusieurs postes équivalents sont disponibles, l'employeur respecte le choix exprimé par la personne salariée.

La personne salariée ainsi replacée est sujette à la période d'essai prévue à la clause 9.12. Si la personne salariée refuse d'être replacée à un poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné.

7.2 Si elle ne peut être replacée selon les dispositions du paragraphe précédent, la personne salariée est alors replacée provisoirement :

a) soit à un poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur et pour lequel elle satisfait aux qualifications requises. Si plusieurs tels postes sont disponibles, le choix du poste appartient à la personne salariée. La personne salariée ainsi replacée est sujette à la période d'essai prévue à la clause 9.12. Elle se voit offrir tout poste disponible et peut, à sa demande, être replacée à nouveau sans affichage à un poste disponible dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui sur lequel elle a été replacée et qui correspond davantage à ses qualifications. Toutefois, la personne salariée ne peut être replacée à un poste dont le maximum de l'échelle est supérieur à celui du poste aboli ;

b) soit pour combler un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens de la clause 9.07 pour une durée de plus d'un (1) mois ;

c) soit pour pallier un surcroît de travail pour une durée de plus d'un (1) mois ;

d) soit pour combler un poste de l'équipe volante.

Dans tous les cas, la personne salariée doit satisfaire aux qualifications requises du poste. Dans le cas de plusieurs éventualités, le choix appartient alors à la personne salariée.

Une fois la période de remplacement ou de surcroît de travail terminée, la personne salariée est replacée de nouveau selon les dispositions du présent article.

Si au cours de la période de remplacement ou de surcroît de travail, un poste dont le maximum de l'échelle est inférieur à celui du poste aboli devient disponible, la personne salariée est informée et peut, à sa demande, y être replacée sans affichage.

Si, au même moment, une personne salariée peut être replacée selon les modalités prévues à a) ou b), son choix prévaut.

Recyclage

Toute personne salariée qui doit être replacée selon les dispositions du présent article doit accepter de se soumettre au recyclage qui lui est proposé en vue de combler à son retour un poste équivalent disponible. Dans le cas où le recyclage consiste dans des cours de formation, la personne salariée bénéficie d'une exonération complète des droits de scolarité qui y sont liés.

La personne salariée, après autorisation de l'employeur et sur présentation des pièces justificatives, est remboursée pour les frais raisonnables engagés pour l'achat de matériel didactique obligatoire et exigé par l'institution d'enseignement choisie.

Si la personne salariée refuse d'être replacée selon les modalités prévues à la clause 7 de la présente annexe ou si elle refuse le recyclage qui lui est proposé, elle peut soit démissionner et bénéficier de l'indemnité de séparation prévue à la clause 3.1 de la présente annexe, soit être mise à pied et inscrite sur la liste de rappel. Lors de l'échéance du délai prévu à la clause 8.04 d), elle reçoit l'indemnité de séparation qu'elle aurait reçue au moment du début de sa mise à pied. Toutefois, si pendant sa mise à pied la personne salariée refuse un rappel au travail à un poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et elle ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à la clause 3.1 de la présente annexe.

8. Aux fins du présent article, chaque fois qu'un poste devient disponible et qu'il constitue un poste équivalent pour des personnes salariées en instance de replacement, l'employeur offre ledit poste aux personnes salariées visées par ordre décroissant d'ancienneté, étant précisé que la personne salariée la moins ancienne doit accepter à la condition qu'elle satisfasse aux qualifications requises du poste.

9. La durée maximale de la période durant laquelle la personne salariée dispose d'une priorité de retour au travail est de douze (12) mois. Toutefois, si pendant sa mise à pied, la personne salariée refuse un rappel au travail à un poste équivalent, elle est réputée avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied.

10. L'expression « personne salariée en instance de replacement » réfère aux personnes salariées dont le poste a été aboli ou dont le contrat n'a pas été renouvelé et qui n'ont pas encore été replacées ou qui ont été replacées provisoirement selon les clauses 29.07 a) 2. et l'article 7 de la présente annexe.

ANNEXE « L »
HORAIRE D'ÉTÉ DE QUATRE (4) JOURS

1. L'horaire d'été de quatre (4) jours ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le coût d'opération de l'employeur ni de diminuer les prestations de travail prévues à la convention collective.

2. L'horaire d'été de quatre (4) jours n'est en vigueur que durant la période définie à la clause 15.08 de la convention collective.

3. Avant le 1er juin de chaque année, l'employeur détermine aux fins de l'horaire d'été de quatre (4) jours les besoins de permanence des vendredis matins.

4. S'il y a nécessité d'assurer la permanence d'un département ou service, la personne supérieure immédiate peut exiger du plus petit nombre possible de personnes salariées de travailler le vendredi. La personne salariée sera rémunérée durant les trois (3) dernières heures de cette journée au taux du temps supplémentaire et ne sera pas tenue de remettre les heures travaillées. Un système de rotation est alors établi pour répartir le plus équitablement possible cette obligation de travailler durant la dernière journée régulière de travail de la semaine.

5. L'horaire régulier des personnes salariées bénéficiant de l'horaire d'été de quatre (4) jours est du lundi au jeudi inclusivement.

6. Afin de bénéficier de l'horaire d'été de quatre (4) jours, la personne salariée doit fournir à l'employeur le nombre d'heures de prestation de travail prévues ci-après selon sa semaine régulière de travail.

Semaine régulière de travail selon le poste	**35 heures**	**37 ½ heures**	**38 ¾ heures**	**40 heures**
Semaine régulière de travail selon l'horaire d'été	32 heures	34 ½ heures	35 ¾ heures	37 heures
Prestation de travail à fournir à l'employeur (semaine réduite)	28 heures*	30 heures*	31 heures*	32 heures*
Nombre d'heures à remettre à l'employeur	4 heures	4 ½ heures	4 ¾ heures	5 heures
Nombre d'heures rémunérées	35 heures	37 ½ heures	38 ¾ heures	40 heures

* Pour bénéficier du vendredi d'horaire d'été, la personne salariée devra inclure dans sa prestation de travail à fournir à l'employeur pour la semaine visée au moins :

- une (1) journée effectivement travaillée ; *Ou*
- une (1) journée de remise de temps effectivement travaillée.

Si aucune de ces conditions n'est remplie, la semaine régulière de travail de la personne salariée est réputée être de cinq (5) jours ouvrables.

7. Pour chaque semaine de travail réduite selon l'horaire d'été de quatre jours, la personne salariée devra remettre à l'employeur l'équivalent de quatre (4) heures, quatre et demi (4 ½) heures, quatre et trois quart (4 ¾) heures ou cinq (5) heures de temps effectivement travaillé.

8. Avant le 1er juin de chaque année, la personne salariée devra convenir avec sa personne supérieure immédiate, des modalités de remise de ce temps travaillé, et ce, en considérant les besoins du service ou du département et la préférence exprimée par la personne salariée avant le 31 mai de l'année suivante. À défaut d'entente, la personne salariée devra effectuer lesdites heures de temps effectivement travaillées pendant les semaines prévues pour l'horaire d'été.

9. Dans l'éventualité où la personne salariée supérieure immédiate et la personne salariée n'ont pu respecter l'entente de remise des heures travaillées avant le 31 mai de l'année suivante, cette dernière devra, comme dernier recours, rembourser les heures anticipées pour l'horaire d'été avec du temps de sa banque de vacances ou de sa banque de congés personnels ou de sa banque de temps supplémentaire.

10. Aux fins du calcul de la prestation de travail à fournir à l'employeur, ne sont pas considérés comme du temps effectivement travaillé ou de la remise de temps effectivement travaillé :

    - congés sociaux et congés personnels ;
    - vacances ;
    - congés de maladie ;
    - journées fériées ;
    - responsabilités familiales.

11. Aux fins du calcul de la période d'essai et de probation, la semaine régulière de travail est réputée être de cinq (5) jours ouvrables travaillés pour les personnes salariées qui bénéficient de la semaine de quatre (4) jours.

12. Le paiement du travail supplémentaire continuera à s'effectuer selon les articles pertinents des conventions collectives. De plus, le travail supplémentaire effectué la cinquième journée normalement travaillée sera rémunérée à 150 % du taux de salaire régulier.

13. Une personne salariée absente pour maladie le jeudi est réputée être absente pour maladie le vendredi, à moins qu'un certificat médical précise clairement que la personne salariée était apte pour un retour au travail le vendredi. De ce fait, la personne salariée qui ne bénéficie pas d'un tel certificat médical ne pourra bénéficier du vendredi de l'horaire d'été et sera rémunérée selon les dispositions prévues par l'article de l'assurance salaire.

SIGNATURES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour de mois de juin 2024.

LA CORPORATION
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL)

ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL)

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL

ci-après nommée« L'EMPLOYEUR »

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

ci-après nommée « LE SYNDICAT »

Objet : **Coût de publication de la convention collective**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- l'employeur supporte le coût de la publication du texte de la convention collective sous forme de fascicule;
- l'employeur procède à la publication de ce document dans un délai raisonnable après la date de la signature de la convention;
- l'employeur remet 250 copies au syndicat;
- le syndicat distribuera une copie à chacune des personnes salariées régies par la convention collective lors de la signature de celle-ci;le syndicat remettra à la nouvelle personne salariée embauchée, après la signature de la convention collective, et régie par les dispositions de la convention collective, une copie du texte de la convention collective de travail;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR **POUR LE SYNDICAT**

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTENTE INTERVENUE
ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée« L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNQIUE
ci-après nommée « LE SYNDICAT »

Objet : **Litige entre expiration et signature de la convention collective**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Les parties conviennent que tout litige ayant pris naissance entre l'expiration de la convention collective et la date de signature de la nouvelle convention collective est réglé en la manière prévue dans la convention collective expirée.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR **POUR LE SYNDICAT**

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTENTE INTERVENUE
ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée« L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « LE SYNDICAT » ·

Objet : Respect des règlements

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Dans l'exercice de sa fonction, la personne salariée est tenue de faire respecter les règlements de son secteur. Toutefois, elle ne sera pas tenue d'exécuter des tâches relevant du service de sécurité et devra faire appel à celui-ci lorsque la situation l'exige.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

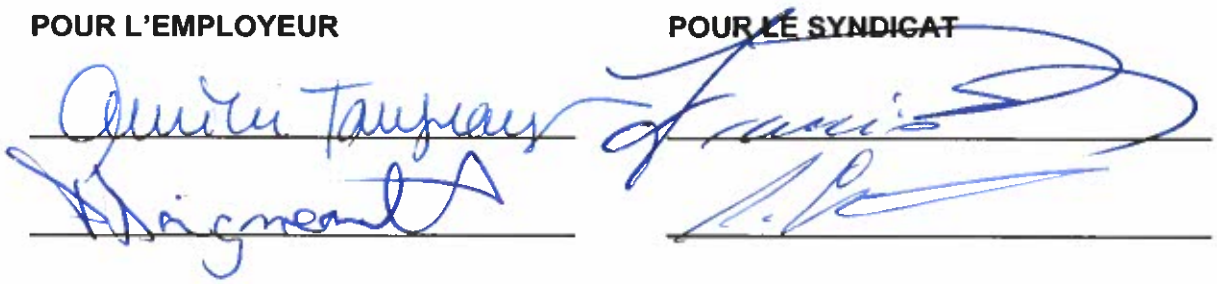
POUR L'EMPLOYEUR **POUR LE SYNDICAT**

5) Cette entente comporte un caractère tout à fait exceptionnel et elle ne pourra être invoquée ultérieurement comme un précédent quant à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail;

6) Les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer, à l'exception des modalités concernées par la présente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR **POUR LE SYNDICAT**



LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTENTE INTERVENUE
ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP)
ci-après nommée « LE SYNDICAT »

Objet : Projet pilote - Congé pour le traitement de l'infertilité

CONSIDÉRANT que l'Association du personnel de l'École Polytechnique (APLEP) et la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal (l'employeur) sont liées par une convention collective dûment négociée et agréée dans le cadre du Code du travail ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de faciliter la gestion des horaires des personnes salariées qui s'engagent dans un processus de traitement de l'infertilité ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) La personne salariée régulière qui s'engage dans un processus de traitement de l'infertilité auprès d'un organisme reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux bénéficie d'absence rémunérée lorsque sa présence est requise dans le plan de traitement préalablement établi;

2) La première journée d'absence est prise à même la banque de journées de maladie telle que prévue à l'article 32.06. Pour les journées subséquentes, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours, la personne salariée reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier;

3) Pour bénéficier du congé de traitement de l'infertilité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du premier jour de congé. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une personne responsable du plan de traitement et indiquant le plan et les différentes dates du traitement. Les journées de congé sont accordées pour autant que la bonne marche du service ou du département ne soit pas affectée sérieusement ou qu'il est impossible d'avoir d'autres dates;

4) Cette entente est maintenue pour la durée de la convention collective;

LETTRE D'ENTENTE N° 5

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée« L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART,

ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
ci-après nommée « LE SYNDICAT »

Objet : **Participation assurance vie facultative et accident**

CONSIDÉRANT la demande exprimée par l'Association du personnel de l'École Polytechnique de changer de catégorie aux fins de l'assurance vie en juin 1999 ;

CONSIDÉRANT l'acceptation par toutes les instances concernées du changement de catégorie pour ce groupe ;

CONSIDÉRANT que le changement de catégorie a entraîné la non-admissibilité, en vertu du contrat d'assurance, à des protections en assurance vie facultative et en assurance accident à compter du 1er janvier 2000 ;

CONSIDÉRANT que des personnes salariées de l'Association du personnel de l'École Polytechnique bénéficiaient et continuent de bénéficier des protections en assurance vie facultative et en assurance accident.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les protections en assurance vie facultative et en assurance accident sont maintenues pour les personnes salariées qui bénéficiaient de ces protections au 31 décembre 1999, pourvu que ces personnes salariées continuent de payer la totalité des primes exigées par l'assureur ;
2. Aucune autre personne salariée de L'Association du personnel de l'École Polytechnique ne peut adhérer aux protections en assurance vie facultative et assurance accident depuis le 1er janvier 2000.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR **POUR LE SYNDICAT**

LETTRE D'ENTENTE N° 6

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée« L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART,

ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée« LE SYNDICAT»

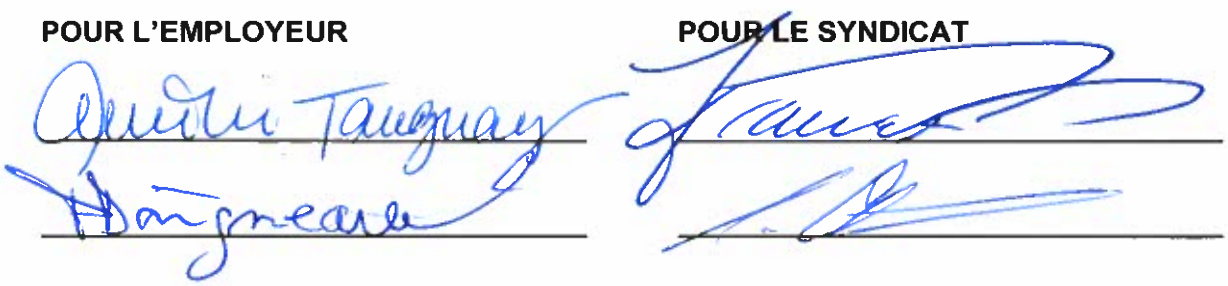
Objet : Soins dentaires

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Le régime collectif de soins dentaires est maintenu pendant la durée de la présente convention collective et l'employeur continue de payer la moitié de la prime exigée par l'assureur. Ce régime est à participation obligatoire, sous réserve des dispositions du contrat.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR **POUR LE SYNDICAT**



LETTRE D'ENTENTE N° 7

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,
LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »

ET

D'AUTRE PART,
L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP),
ci-après nommée « LE SYNDICAT »

Objet : Frontière du travail technique

CONSIDÉRANT l'intention des parties de clarifier le cadre dans lequel les travaux à caractère technique peuvent être exécutés par des personnes exclues de l'unité d'accréditation ;

CONSIDÉRANT l'intention des parties de ne pas réduire la portée de la convention collective et des descriptions de fonctions relatives au personnel technique ;

CONSIDÉRANT que les travaux de nature technique doivent être exécutés dans le respect des normes de santé et de sécurité au travail ;

CONSIDÉRANT qu'il y a une entente de principe qui a été votée et acceptée par les membres de l'Association du personnel de l'École Polytechnique, le 19 septembre 2006 ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie intégrante de la présente entente.

2. Frontière du travail technique

   2.1 Les personnes exclues de l'unité d'accréditation visées par la présente entente sont les suivantes : les étudiants au baccalauréat inscrits à la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal, les étudiants aux cycles supérieurs inscrits à la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal, les associés de recherche, analystes et professeurs de la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal.

   2.2 Une personne salariée sera identifiée comme « personne ressource » pour chaque section du Service informatique, pour chaque laboratoire d'enseignement ainsi que pour chaque laboratoire de recherche reconnu.

   2.3 Aucune personne ressource, telle que définie par la présente, ne se verra refuser l'accès à un laboratoire, à condition que cette dernière réponde aux exigences de

santé et sécurité et aux règles de confidentialité.

2.4 Dans le but d'assurer la pérennité de l'expertise et des équipements, les personnes salariées sont responsables des équipements utilisés à l'intérieur de leur champ d'intervention et reçoivent à cette fin la formation requise. On entend par champ d'intervention : l'ensemble des fonctions pouvant être exercées afin d'accomplir les tâches et responsabilités principales qui lui sont assignées.

2.5 Dans le cadre de ce même champ d'intervention, le rôle de la personne salariée est de :

2.5.1 Veiller au bon fonctionnement et à l'intégrité des laboratoires de recherche et/ou d'enseignement ;

2.5.2. S'assurer de l'utilisation adéquate et sécuritaire des équipements de ces laboratoires par les étudiants et le personnel autorisé à utiliser ceux-ci ;

2.5.3 Dispenser la formation et/ou valider les connaissances des usagers pour l'utilisation de ces équipements ;

2.5.4 Accompagner les étudiants et le personnel dans l'accomplissement de leurs travaux et réaliser ces travaux le cas échéant.

2.6 Les travaux normalement exécutés par les différentes catégories de technicien peuvent être exécutés par les étudiants inscrits au baccalauréat à la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal, et ce, seulement si l'ensemble des conditions suivantes est rempli:

2.6.1 Les travaux à être exécutés sont prévus dans le cadre des projets intégrateurs du programme de formation (PDF) ;

2.6.2 Le projet intégrateur prévoit spécifiquement l'utilisation des équipements ;

2.6.3 L'étudiant a reçu une formation spécifique à l'utilisation de l'équipement nécessaire à l'exécution des tâches prévues au projet intégrateur et/ou dont les connaissances ont été validées par une personne salariée ;

2.6.4 Les modalités d'utilisation des équipements spécifiquement prévus et couramment utilisés par la personne salariée sont convenues entre celle-ci ou la personne ressource et l'étudiant(e).

2.7 De plus, les travaux normalement exécutés par les différentes catégories techniciens peuvent être exécutés par les étudiants inscrits aux cycles supérieurs à la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal, les associés de recherche, analystes ou professeurs de la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal, lorsque l'analyse ou la bonne compréhension d'une démarche scientifique ou d'objectifs pédagogiques ou des travaux de développement requiert que cette personne exécute elle-même le travail ou opère l'équipement, et ce, sans exclure la participation du technicien.

2.8 Exceptionnellement, les personnes nommées à la clause précédente peuvent

effectuer de petits travaux techniques de nature occasionnelle et de courte durée (moins de deux (2) heures), en suivant la procédure suivante :

2.8.1 Cette personne recherche d'abord le soutien technique d'une personne salariée soit en communiquant avec cette dernière, soit en communiquant avec son chef d'équipe, son coordonnateur fonctionnel ou son supérieur immédiat ;

2.8.2 Si un soutien technique est disponible dans un délai raisonnable, le travail est exécuté par une personne salariée qui peut permettre la participation de la personne exclue de l'unité ;

2.8.3 Si aucun soutien technique n'est disponible dans un délai raisonnable, la personne exclue de l'unité peut exécuter le travail, mais doit informer la personne salariée de la démarche entreprise ;

2.8.4 Dans tous les cas où les travaux à exécuter ne satisfont pas aux conditions d'exception prévues à la présente clause, la personne salariée exécute le travail. Cependant, la personne exclue, sous réserve d'avoir obtenu le consentement de la personne salariée et d'avoir informé de cette entente son chef d'équipe, son coordonnateur fonctionnel ou son supérieur immédiat, le cas échéant, peut participer en tout ou en partie à l'exécution de ce travail.

2.9 Le traitement des litiges quant à une mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la présente entente pourra se faire lors d'une rencontre du Comité des relations de travail selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si après avoir franchi l'étape du Comité des relations de travail un cas demeure litigieux, les dispositions de l'article 12 sur la procédure de règlement des griefs et mésententes de la convention collective s'appliquent. Dans un cas litigieux lié à la présente entente, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

2.10 Ces nouvelles dispositions ne doivent pas avoir pour effet d'exclure la participation de la personne salariée ou provoquer la réduction du nombre de postes de technicien dans un secteur.

3. Nonobstant ce qui précède, les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer à l'exception des modalités concernées par la présente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du ~~mois de juin 2024~~.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE N° 8

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(Ci-après désigné « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : Prévention des risques psychosociaux du travail

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors du renouvellement de la convention collective relativement aux risques psychosociaux du travail, incluant notamment la surcharge de travail ;

CONSIDÉRANT la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;

CONSIDÉRANT la structure des comités en santé et en sécurité du travail existante chez l'Employeur ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;

2. Les parties conviennent de soumettre au Comité paritaire en santé et sécurité, pendant la période d'application de la présente convention collective, l'enjeu des risques psychosociaux du travail dans le but d'initier et de soutenir les démarches visant à l'identification et l'évaluation de ces risques ainsi que de déterminer les moyens de contrôle appropriés ;

3. En cas de changement des instances en santé et sécurité au sein de l'Employeur ou des lois applicables à ce sujet, les parties se rencontreront dans les plus brefs délais afin de déterminer les impacts sur l'application du paragraphe 2 et d'y apporter des ajustements, le cas échéant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

LETTRE D'ENTENTE N° 9
INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL

(ci-après désignée « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

(ci-après désigné « le Syndicat »)

(ci-après désigné collectivement « les Parties »)

Objet : Qualité de vie au travail (QVT) – Remboursement des activités admissibles

CONSIDÉRANT la clause 37.03 de la convention collective ;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors du renouvellement de la convention collective, relativement au guide de l'Employeur sur le remboursement des demandes liées au programme de qualité de vie au travail, auquel réfère la convention collective ;

CONSIDÉRANT la volonté du Syndicat d'écouler à bon escient le budget du programme de qualité de vie au travail prévu à la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
2. Le comité de perfectionnement en collaboration avec les autres syndicats et associations se réuniront dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective afin d'émettre des recommandations quant à la révision du guide de l'employeur sur le traitement des demandes liées au programme de qualité de vie au travail ;
3. Suite aux recommandations du comité, l'employeur révisera le guide sur le traitement des demandes liées au programme de qualité de vie au travail, dont entre autre le montant maximum de remboursement ;
4. Cette entente comportant un caractère tout à fait exceptionnel, les parties reconnaissent qu'elle ne pourra constituer un précédent de quelque nature que ce soit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR : **POUR LE SYNDICAT :**

LETTRE D'ENTENTE N° 10

Portant sur le Régime de retraite
de la Corporation de l'École Polytechnique (RRCEP)

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(ci-après nommée la Corporation)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DES ASSOCIÉS DE RECHERCHE
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(AAREP)

L'ASSOCIATION DES CADRES ET PROFESSIONNELS
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(ACEP)

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(APEP)

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(APLEP)

LE REGROUPEMENT DES CHERCHEURS
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(RCEP)

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE, SECTION LOCALE 1604 DU SCFP
(SEBEP)

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA CENTRALE THERMIQUE
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE,
SECTION LOCALE 4650 DU SCFP (SECTEP)

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE,
SECTION LOCALE 3388 DU SCFP (SERHEP)

LE SYNDICAT DU PERSONNEL D'ENTRETIEN ET DE MÉTIERS
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE,
SECTION LOCALE 1737 DU SCFP (SPEMEP)

(TOUS CI-APRÈS NOMMÉS LES ASSOCIATIONS ET SYNDICATS)

CONSIDÉRANT la volonté de la Corporation de contenir ses coûts de financement du RRCEP ;

CONSIDÉRANT que la sécurité financière à la retraite et le maintien de droits et prestations de retraite adéquats constituent une priorité pour les Associations et Syndicats ;

CONSIDÉRANT la nécessité de mettre en place une meilleure gestion des risques en redéfinissant un nouveau partage des coûts et en remodelant certains droits et prestations du RRCEP, le tout visant à favoriser la pérennité et la viabilité du RRCEP ; et

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'apporter au RRCEP des changements durables à cet effet ;

LES PARTIES CONVIENNENT d'apporter aux dispositions du RRCEP les modifications indiquées ci-après. À moins d'indication contraire à cet effet, ces modifications s'appliquent uniquement au service crédité à compter du 1er janvier 2014. Aucune modification n'est apportée aux droits et prestations des participants actifs ou possédant des rentes différées relatifs au service crédité antérieur au 1er janvier 2014 ni aux rentes servies des participants retraités à cette date.

La présente lettre d'entente a été rédigée par les parties avant la publication par le Gouvernement du Québec du *Règlement concernant le financement des régimes de retraite du secteur municipal et universitaire* (ci-après nommé le Règlement) permettant l'application de certaines de ses dispositions. Cette publication est attendue pour décembre 2013. Advenant que le Règlement ne permette pas l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la présente lettre d'entente, les parties s'engagent à y apporter les corrections appropriées, en toute bonne foi, dans le respect des principes qui ont mené à son élaboration.

Les modifications apportées au RRCEP sont les suivantes :

Les cotisations de service courant

- Le coût du service courant est partagé, à compter du 1er janvier 2014, à parts égales entre la Corporation et les participants actifs. Ainsi, la cotisation des participants actifs relative au service courant est haussée de 9,95 % à 10,574 % du traitement ajusté à cette date. Ce nouveau taux de cotisation représente une hausse de 7,7 % à 8,1 % du traitement limité pour l'ensemble des participants actifs du RRCEP ;
- Une évaluation actuarielle du RRCEP sera complétée en date du 31 décembre 2013, laquelle déterminera un nouveau coût de service courant et, conséquemment, un nouveau taux de cotisation des participants actifs et de la Corporation. Ce taux deviendra applicable à compter du 1er janvier 2015. Ce taux sera subséquemment ajusté en fonction des futures évaluations actuarielles ;

Le fonds de stabilisation et d'indexation

- Un fonds de stabilisation et d'indexation est créé au moyen de cotisations spécifiques additionnelles à celles requises pour le service courant. Ce fonds servira, d'abord, à amortir tout déficit du RRCEP relatif au service crédité à compter du 1er janvier 2014 et, ensuite, à procurer des ajustements d'indexation conditionnelle, tel qu'indiqué subséquemment. Les modalités d'application de ce fonds sont assujetties aux dispositions du Règlement. À cet effet, des cotisations des participants actifs seront progressivement versées au fonds de stabilisation et d'indexation, selon le calendrier suivant :
    - Au 1er janvier 2014 : 1,368 % du traitement ajusté ;
    - Au 1er janvier 2015 : 1,531 % du traitement ajusté ;

- Au 1er janvier 2016 : 1,694 % du traitement ajusté;
- À compter du 1er janvier 2017 : 1,824 % du traitement ajusté.

Ces cotisations s'ajoutent aux cotisations de service courant indiquées précédemment ;

- Les pourcentages précédents représentent respectivement 1,05 %, 1,175 %, 1,30 % et 1,40 % du traitement limité pour l'ensemble des participants actifs du RRCEP ;
- La Corporation verse une cotisation au fonds de stabilisation et d'indexation égale à celle des participants actifs ;
- Pour les années subséquentes à l'année 2017, les parties s'engagent, dans le cadre des prochaines négociations, à rediscuter du maintien ou de l'augmentation de cette cotisation, selon un calendrier approprié pour les parties, à condition que la capacité financière des parties le permette et que ces discussions poursuivent l'atteinte de l'objectif commun d'assurer la pérennité du RRCEP. Un objectif de financement du fonds de stabilisation et d'indexation de 20 % du coût de service courant pourrait constituer un niveau approprié ;

Les cotisations d'équilibre

- Ni le fonds de stabilisation et d'indexation, ni la cotisation à ce fonds des participants actifs ou de la Corporation ne peuvent être utilisés pour amortir tout déficit relatif au service crédité antérieur au 1er janvier 2014 ou pour défrayer toute cotisation d'équilibre requise ;
- La responsabilité à l'égard de tout déficit futur relatif au service crédité à compter du 1er janvier 2014 est partagée à parts égales entre la Corporation et les participants actifs de la façon suivante :
  - Le fonds de stabilisation et d'indexation est d'abord utilisé pour défrayer la cotisation d'équilibre requise ;
  - Si le fonds de stabilisation et d'indexation est insuffisant à cet égard, la cotisation à ce fonds pour l'année en cours est alors utilisée pour combler cette insuffisance ;
  - Si la cotisation au fonds de stabilisation et d'indexation est également insuffisante, alors la cotisation d'équilibre résiduelle est comblée à parts égales par une cotisation additionnelle des participants actifs et de la Corporation ;
- La Corporation demeure seule responsable de tout déficit courant ou futur relatif au service crédité antérieur au 1er janvier 2014 ainsi que de toute cotisation d'équilibre requise;
- Les parties s'engagent à avoir des discussions futures quant à la pertinence et à l'utilisation optimale de nouveaux moyens qui seraient mis à leur disposition par une législation révisée afin de faire face à l'imposant déficit relatif au service crédité antérieur au 1er janvier 2014 ;

Les droits et prestations

Les modifications suivantes s'appliquent uniquement aux droits et prestations relatifs au service crédité à compter du 1er janvier 2014 :

- L'âge de retraite sans réduction est reporté de 60 ans à 62 ans ;

  Au pourcentage de réduction en cas de retraite anticipée déjà prévu au RRCEP est ajouté un pourcentage de réduction de 1/12 de 5 % pour chaque mois postérieur à 60 ans et compris entre la date de retraite anticipée et 62 ans ;

- La formule de calcul du montant de la rente normale de retraite est modifiée en utilisant la moyenne du traitement des cinq années les mieux rémunérées plutôt que celle des trois années les mieux rémunérées ;
- La formule d'indexation automatique applicable aux rentes servies et différées est éliminée et remplacée par une formule d'indexation conditionnelle à ce que le niveau du fonds de stabilisation et d'indexation excède un niveau minimal prévu à la législation. Toutefois, dans le cas des rentes différées, l'indexation avant la retraite prévue à la législation pour de telles rentes doit minimalement s'appliquer. La formule d'indexation automatique est maintenue inchangée quant aux droits et prestations relatifs au service crédité antérieur au 1er janvier 2014.
- Le taux d'indexation conditionnelle, déterminé lors d'une évaluation actuarielle, est celui que peut procurer le fonds de stabilisation et d'indexation comme si une indexation automatique était rattachée au service crédité à compter du 1er janvier 2014 pour tous les participants actifs, retraités et les participants possédant des droits différés. Ce taux ne peut toutefois excéder le minimum entre 3,0 % et 50 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) tel que défini au RRCEP ;
- Une fois ce taux déterminé, des ajustements d'indexation sont alors apportés aux rentes servies et différées, selon ce taux et de façon permanente, le 1er janvier de chacune des trois années subséquentes à la date du dépôt à la Régie des rentes du Québec (RRQ) de l'évaluation actuarielle déterminant ces ajustements. Si une évaluation actuarielle est effectuée au cours de cette période, un taux d'indexation est alors déterminé selon la même méthodologie pour chacun des 1er janvier requis pour compléter une nouvelle période de trois années. Aucun tel ajustement n'est cependant apporté aux droits et prestations relatifs au service crédité des participants actifs depuis le 1er janvier 2014. La valeur des engagements du RRCEP est alors augmentée de la valeur de ces ajustements applicables aux rentes servies et différées et la somme nécessaire est transférée du fonds de stabilisation et d'indexation au compte général du RRCEP ;

Le comité technique

- Le libellé des modifications au règlement du RRCEP découlant de la présente lettre d'entente est également soumis au comité technique existant et prévu à la convention collective, afin de s'assurer qu'elles sont conformes à la teneur de la présente lettre d'entente ;
- Tout différend d'interprétation entre la présente lettre d'entente et le règlement du RRCEP sera soumis à ce comité technique afin d'obtenir son opinion écrite, laquelle doit être transmise aux parties.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 14e jour du mois de février 2014.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LES SYNDICATS

L'ASSOCIATION DES ASSOCIÉS DE RECHERCHE DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

L'ASSOCIATION DES CADRES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LE REGROUPEMENT DES CHERCHEURS DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA CENTRALE THERMIQUE DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LE SYNDICAT DU PERSONNEL D'ENTRETIEN ET DE MÉTIERS DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

LETTRE D'ENTENTE N° 11

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(ci-après désignée « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(ci-après désigné « le Syndicat »)

(ci-après désigné collectivement « les Parties »)

Objet : Projet pilote - Équipe volante

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors du renouvellement de la convention collective relativement à la mise en place d'un projet pilote visant à instaurer une équipe volante ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;

2. Les parties conviennent d'instaurer un projet pilote visant à permettre de constituer une équipe volante dont les modalités d'application sont définies dans la présente entente ;

3. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur pour la durée de la convention collective. À son échéance, elle peut être reconduite par un accord exprès des parties, à défaut de quoi elle est réputée nulle et non avenue ;

4. Nonobstant l'article 16 de la convention collective, l'Employeur peut, en fonction des besoins, constituer une équipe volante afin de combler un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire au sens de la clause 9.07, pour parer à un surcroît temporaire de travail ou pour toutes autres raisons convenues entre les parties. Le choix de recourir aux dispositions de l'article 16, à la liste de rappel des personnes salariées temporaires ou à l'équipe volante appartient à l'Employeur ;

5. Les parties se rencontreront, sur demande de l'une ou l'autre des parties, pour discuter de l'évaluation des besoins relatifs à l'équipe volante. Toute création de poste de l'équipe volante appartient à l'Employeur ;

6. Lors de la création de tout poste de l'équipe volante, celui-ci est affiché et comblé conformément aux dispositions prévues à l'article 9 de la convention collective, sous réserve des modalités prévues à la présente, et des stipulations de l'annexe K, et sauf entente contraire entre les parties ;

7. Sans égard aux clauses 6.23 et 9.05 de la convention collective, il est loisible à l'employeur d'inclure à l'affichage de tout poste de l'équipe volante jusqu'à un maximum de trois (3) fonctions différentes ;

8. Sans égard à la clause 9.01 de la convention collective, le poste est accordé à la personne salariée candidate qui satisfait aux qualifications requises au titre de l'une ou l'autre des fonctions incluses dans l'affichage et qui a le plus d'ancienneté ;

9. La personne occupant un poste de l'équipe volante est appelée à travailler dans la fonction en regard de laquelle elle s'est qualifiée conformément au paragraphe 8. Elle peut également être appelée à travailler dans les autres fonctions incluses à l'affichage, dans la mesure où ses qualifications le permettent, ainsi que dans plus d'un secteur. Elle reçoit le salaire associé à la fonction occupée ou, dans le cas de plus d'une fonction, le taux le plus élevé pour la durée de l'assignation ;

10. Dans l'éventualité où aucune assignation déterminée conformément au paragraphe 4 n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante, l'employeur peut lui accorder une affectation temporaire détenue par une personne salariée temporaire ayant moins d'ancienneté. La personne salariée temporaire ainsi visée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation temporaire et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante satisfait aux qualifications requises par la fonction. Si aucune autre affectation n'est disponible, la personne salariée est licenciée ;

11. La personne salariée de l'équipe volante bénéficie des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à l'article 29;

12. Cette entente comporte un caractère tout à fait exceptionnel, les parties reconnaissent qu'elle ne pourra constituer un précédent de quelque nature que ce soit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR : **POUR LE SYNDICAT :**

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 12

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(Ci-après désigné « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : Projet pilote de reconnaissance d'équivalences en matière de scolarité et d'expérience de travail.

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2018-2022 relativement aux équivalences en matière de scolarité et d'expérience de travail ;

CONSIDÉRANT l'impact de la pénurie de main-d'œuvre sur les capacités à combler certains postes techniques ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'évaluer les meilleures solutions dans le respect du maintien de l'équité salariale et de la structure salariale ;

CONSIDÉRANT le *« plan d'évaluation des emplois »*, la *« classification des fonctions et structure des emplois »* prévus respectivement à l'annexe « E-1 » et « E-3 » de la convention collective, ainsi que les descriptions de fonctions techniques;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place un projet pilote temporaire afin de répondre à une situation de pénurie de main-d'œuvre ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;

2. La présente entente s'applique aux fonctions techniques uniquement ;

3. Aux fins de l'affichage interne et externe d'un poste tenu conformément à l'article 9 de la convention collective, en l'absence de personne candidate satisfaisant à la fois aux qualifications requises en matière de scolarité et d'expérience de travail selon la description de fonction pertinente, l'Employeur peut accorder le poste dans l'ordre suivant :

   a) à une personne candidate qui détient le diplôme d'études collégiales technique (DEC technique) requis selon la description de fonction pertinente et qui possède moins de deux (2) années d'expérience pertinente ;

b) à défaut de personne candidate satisfaisant aux qualifications du paragraphe a), à une personne candidate qui détient un diplôme d'études collégial technique (DEC technique) dans un domaine connexe et qui possède un minimum de quatre (4) années d'expérience pertinente ;

4. Il est entendu que, dans tous les cas d'affectation temporaire au sens de l'article 16 et d'embauche d'une personne salariée temporaire, en l'absence de personne candidate satisfaisant à la fois aux qualifications requises en matière de scolarité et d'expérience de travail selon la description de fonction pertinente, l'employeur peut accorder l'affectation à une personne candidate satisfaisant aux qualifications mentionnées au paragraphe 3, sans autre formalité ;

5. Les parties peuvent convenir de modalités ou de combinaisons de qualifications différentes visant l'embauche d'une personne candidate ne satisfaisant pas aux qualifications requises en matière de scolarité ou d'expérience de travail selon la description de fonction pertinente, ni à celles mentionnées au paragraphe 3 ;

6. L'Employeur s'engage à mettre en place, dans les six (6) mois suivant la signature de la présente entente, un comité consultatif paritaire *ad hoc*, composé d'au minimum une personne représentante de chacune des parties, afin d'explorer et de mettre en œuvre toute autre initiative jugée utile en vue de stimuler le recrutement de personnel technique qualifié ;

7. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur pour la durée de la convention collective. À son échéance, elle peut être reconduite par un accord exprès des parties, à défaut de quoi elle est réputée nulle et non avenue ;

8. Cette entente comporte un caractère tout à fait exceptionnel, les parties reconnaissent qu'elle ne pourra constituer un précédent de quelque nature que ce soit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

LETTRE D'ENTENTE N° 13

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(Ci-après désigné « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : Libération syndicales

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

En plus de la banque prévue à la clause 7.14 de la convention collective, l'employeur assume le coût jusqu'à un maximum de cinquante-cinq (55) jours additionnels de libérations syndicales demandées en vertu de la clause 7.14, entre le 22 juin 2022 et le 17 novembre 2023.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR : **POUR LE SYNDICAT :**

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 14

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : Reconnaissance des techniciennes et techniciens seniors

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors du renouvellement de la convention collective relativement à l'identification des techniciennes et techniciens seniors ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. Les parties conviennent de discuter, pendant la période d'application de la présente convention collective, en vue de mettre en œuvre un ou des moyens non monétaires visant à identifier et reconnaître les techniciennes et techniciens seniors ;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 12^{e} jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR : **POUR LE SYNDICAT :**

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 15

Entre

CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(ci-après désignée « l'Employeur »)

et

ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
(ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : Télétravail

CONSIDÉRANT les discussions intervenues lors de la négociation de la convention collective relatives au télétravail ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur d'offrir le télétravail aux personnes salariées dans la mesure où les fonctions exercées le permettent ;

CONSIDÉRANT la consultation du Syndicat quant à la Directive d'encadrement du télétravail de l'employeur ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. Dans le cadre de toute révision de la Directive d'encadrement du télétravail, l'Employeur consulte le Syndicat avant de procéder à des modifications.

3. Si des modifications aux lois du travail ayant un impact sur le télétravail sont adoptées, après consultation du Syndicat, l'Employeur fera la révision des modalités en place, le cas échéant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 12^{e} jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR : **POUR LE SYNDICAT :**

LETTRE D'ENTENTE N° 16

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,
LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »

ET

D'AUTRE PART,
L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP),
ci-après nommée « LE SYNDICAT »

OBJET : Salaire étoilé - Poste de technicienne et technicien en multimédia

CONSIDÉRANT que madame Marie-Josée Leblanc et monsieur David Lachambre occupent un poste de technicienne et technicien en multimédia et que leur salaire à la date de signature de la présente entente est hors échelle ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Au 1er juin 2022 et pour les années subséquentes, leur salaire est augmenté de 50 % de l'indexation générale de l'échelle salariale qui est accordée à la convention collective jusqu'à ce que leur salaire soit intégré à l'échelon maximum de leur classe salariale, soit la classe 8. De plus, un montant forfaitaire égal à 50 % de l'indexation générale de l'échelle salariale qui est accordée à la convention collective est versé jusqu'à ce que leur salaire soit intégré à l'échelon maximum de la classe salariale 8.

2. Ce mécanisme de compensation (indexation et forfaitaire) ne doit pas avoir pour effet d'accorder une augmentation supérieure à celle de l'indexation générale prévue à l'échelle générale le cas échéant.

3. Ce traitement spécifique s'annule automatiquement si madame Leblanc ou monsieur Lachambre quitte Polytechnique, obtiennent un poste exclu de l'unité d'accréditation ou obtiennent un poste d'une classe salariale différente au sein de l'unité d'accréditation.

4. La présente entente constitue un cas d'espèce qui ne peut être invoqué à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR : **POUR LE SYNDICAT :**

LETTRE D'ENTENTE N° 17

LETTRE D'ENTENTE AMENDÉE

portant sur le Régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique (« RRCEP ») dans le cadre de la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives (« Loi 13 »)*

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

La Corporation de l'École Polytechnique de Montréal
(« l'employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'Association des Associés de Recherche de l'École Polytechnique (AAREP)

L'Association des Cadres et Professionnels de l'École Polytechnique (ACPEP)

L'Association des Professeurs de l'École Polytechnique (APEP)

L'Association du Personnel de l'École Polytechnique (APLEP)

Le Regroupement des Chercheurs de l'École Polytechnique (RCEP)

Le Syndicat des Employés de Bureau de l'École Polytechnique Section locale 1604 du SCFP (SEBEP)

Le Syndicat des Employés de la Centrale thermique de l'École Polytechnique Section locale 4650 du SCFP (SECTEP)

Le Syndicat des Employés de Service des Ressources humaines de l'École Polytechnique Section locale 3388 du SCFP (SERHEP)

Le Syndicat du Personnel d'Entretien et de Métiers de l'École Polytechnique Section locale 1737 du SCFP (SPEMEP)

L'Association pour une Solidarité Syndicale de l'École Polytechnique Section locale 17753 de l'APPC (ASSEP)

(« les syndicats et associations »)

Attendu les exigences et les dispositions de la Loi 13 ;

Attendu que la Loi 13 fait actuellement l'objet d'un recours judiciaire par certains syndicats (le « recours judiciaire »), sous le titre *Demande introductive d'instance en jugement déclaratoire et en nullité de la Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives (L.Q., 2016, c.13)* sous le numéro 500-17-095435-163 ;

Attendu que le *Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire* (« le règlement ») a été publié le 13 septembre 2017 et est entré en vigueur le 28 septembre 2017 et que les parties souhaitent refléter l'effet des modifications dans leur entente relative à la Loi 13 ;

Les parties, en l'occurrence l'employeur et les syndicats et associations, conviennent de ce qui suit :

1. **Les attendus font partie intégrante de la présente entente.**

2. **La lettre d'entente portant sur le Régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique (RRCEP) dans le cadre de la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives* (« Loi 13 ») signée le 31 mars 2017 et déposée au ministre responsable de l'application du Code du travail en vertu de l'article 39 de la Loi 13 devient caduque et est remplacée par la présente lettre d'entente amendée. Tous les documents basés sur la lettre d'entente signée le 31 mars 2017, notamment le texte du régime et l'évaluation actuarielle post restructuration au 31 décembre 2015 déposés à Retraite Québec, deviennent aussi caducs et seront remplacés par des documents amendés basés sur la présente lettre d'entente amendée.**

Taux d'actualisation

3. **Les parties recommandent au comité technique et au comité de retraite, aux fins de l'évaluation actuarielle complète au 31 décembre 2015, d'utiliser un taux d'actualisation de 5,83 % pour évaluer le passif du service antérieur au 1er janvier 2014 (ancien volet) et 6,00 % pour évaluer le passif du service à compter de cette date (nouveau volet) et le coût du service courant. Les autres hypothèses doivent être identiques aux hypothèses de l'évaluation actuarielle complète au 31 décembre 2014 conformément à l'article 5 de la Loi 13.**

Actif considéré aux fins du calcul du déficit au 31 décembre 2015

4. **Aux fins d'établir le coût du régime au 31 décembre 2015 conformément à l'article 19 de la Loi 13, le déficit actuariel technique de capitalisation correspond à l'actif total du régime, en considérant les deux volets, moins le passif total du régime, en considérant les deux volets. Bien que considérés dans l'actif total du régime, aux fins d'établir le déficit pour l'article 19, le fonds de stabilisation et le surplus du nouveau volet ne sont pas véritablement utilisés pour diminuer le déficit et ils sont préservés en totalité dans le nouveau volet aux fins de l'application des règles de financement.**

Restructuration de l'ancien volet au 31 décembre 2015

5. **Les participants actifs aux fins de la Loi 13 acceptent, afin d'acquitter leur portion requise du déficit, de diminuer la formule d'indexation de leur rente pour le service antérieur au 1er janvier 2014 dans l'ancien volet, et ce, autant pour la rente de retraite que la rente différée. La valeur de la réduction des participants actifs doit être supérieure ou équivalente à la valeur de la réduction des participants retraités aux fins de la Loi 13 lorsque calculée en proportion du passif respectif de chacun de ces groupes, lorsqu'on considère les deux volets du régime, conformément à l'article 21 de la Loi 13.**

6. Les parties conviennent d'indexer les rentes de tous les rentiers au 1er janvier 2016 et au 1er janvier 2017 selon les formules applicables avant la restructuration de l'ancien volet, indépendamment du fait qu'ils soient considérés actifs ou retraités aux fins de la Loi 13. De même, il est convenu d'indexer les rentes différées au 1er janvier 2016 et au 1er janvier 2017 selon les formules applicables avant la restructuration de l'ancien volet. Les parties conviennent qu'il pourra y avoir des délais administratifs dans l'application du présent article.

7. Les cotisations salariales servant à financer le fonds de stabilisation sont exclues des cotisations salariales utilisées aux fins de l'application du premier alinéa de l'article 60 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (« Loi RCR ») pour les cessations de participation active à compter du 28 septembre 2017.

8. Aux fins de mesurer l'effort fait, suite à la restructuration, les parties acceptent de considérer que le passif post restructuration de l'ancien volet reflète le maintien des formules d'indexation au 1er janvier 2016 et au 1er janvier 2017 et l'avènement d'une nouvelle formule à compter du 1er janvier 2018. De même, les parties acceptent de considérer que le passif post restructuration de l'ancien volet reflète que les cotisations salariales servant à financer le fonds de stabilisation sont incluses dans les cotisations salariales utilisées aux fins de l'application du premier alinéa de l'article 60 de la Loi RCR pour les cessations de participation active entre le 8 juin 2016 et le 28 septembre 2017 et qu'elles sont exclues pour les cessations de participation active à compter de cette date.

9. La formule d'indexation de la rente de l'ancien volet, suite à la restructuration, est de la suivante :

   Le 1er janvier 2018 : 24,2 % de l'Indice des Prix à la Consommation « IPC », maximum 0,726 %[1]
   Le 1er janvier 2019 : 31,3 % de l'IPC, maximum 0,939 % plus, pour ceux qui ont reçu une indexation au 1er janvier 2018 et ont droit à une indexation au 1er janvier 2019, 7,1 % de l'IPC utilisé pour l'indexation au 1er janvier 2018, maximum 0,213 % visant à ajuster l'indexation accordée au 1er janvier 2018 à 31,3 %[1] , étant entendu que le total s'applique sur le montant payable le 1er janvier 2019 sans rétroactivité

   Le 1er janvier 2020 et le 1er janvier des années suivantes : 31,3 % de l'IPC, maximum 0,939 %[1]

   Cette formule est applicable à l'indexation des rentes de retraite, mais aussi des rentes différées pour les participants actifs et les participants retraités aux fins de la Loi 13, et ce, pour le service antérieur au 1er janvier 2001 et pour le service du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2013. Suite à la restructuration et à l'application de cette formule, le coût total du régime, tel que défini à l'article 19 de la Loi 13, est de 22,08 %. Cette formule est basée sur la meilleure information connue en date de la présente entente telle que fournie par l'actuaire du régime. Elle est cependant sujette à des modifications notamment suite à la révision des rapports actuariels pré restructuration et post restructuration par Retraite Québec. En cas de modification, la formule résultante devra toujours être basée sur un pourcentage de l'IPC et le maximum de la formule correspond toujours à ce pourcentage de l'IPC multiplié par 3 %.

   De plus, la prestation additionnelle est abolie pour tout le service.

Utilisation du surplus de l'ancien volet

[1] Toutefois, advenant que l'indexation soit supérieure au maximum, la portion excédentaire qui ne peut pas être accordée peut être payée au cours d'une ou des années suivantes dans la mesure où cela ne porte pas l'indexation accordée à un niveau supérieur au maximum annuellement.

10. Étant donné la restructuration de l'ancien volet prévue à la section précédente de la présente entente, les clauses de surplus de l'ancien volet sont modifiées. Advenant l'avènement de surplus dans l'ancien volet, tel que défini selon l'article 30 de la Loi 13, l'ordre et les modalités d'utilisation sont les suivants :

    i. Indexer les rentes des participants qui sont à la retraite au 1er janvier de l'année suivant l'évaluation actuarielle, pour le service dans l'ancien volet, afin de rétablir l'indexation qui aurait été accordée depuis l'évaluation actuarielle précédente de façon prospective seulement (sans paiement de rétroactivité). Si le surplus n'est pas suffisant, l'indexation est accordée en octroyant un même pourcentage de rétablissement pour chaque année visée, en fonction du surplus disponible, le tout conformément à l'article 33 de la Loi 13. Afin d'appliquer le rétablissement de l'indexation, les parties conviennent de se référer à l'exemple illustratif en annexe à la présente entente ;

    ii. Indexer les rentes des participants qui ont droit à une rente différée au 1er janvier de l'année suivant l'évaluation actuarielle, pour le service dans l'ancien volet, afin de rétablir l'indexation qui aurait été accordée depuis l'évaluation actuarielle précédente. Si le surplus n'est pas suffisant, l'indexation est accordée en octroyant un même pourcentage de rétablissement pour chaque année visée, en fonction du surplus disponible. Afin d'appliquer le rétablissement de l'indexation, les parties conviennent de se référer à l'exemple illustratif en annexe à la présente entente qui porte sur le rétablissement de l'indexation des rentes de retraite pour les années entre l'évaluation actuarielle et l'évaluation actuarielle précédente en y faisant les adaptations nécessaires pour le rétablissement de l'indexation des rentes différées pour les années entre l'évaluation actuarielle et l'évaluation actuarielle précédente ;

    iii. Indexer les rentes des participants qui sont à la retraite et les rentes des participants qui ont droit à une rente différée au 1er janvier de l'année suivant l'évaluation actuarielle, pour le service dans l'ancien volet, afin de rétablir l'indexation qui aurait été accordée depuis le 1er janvier 2018 jusqu'à l'évaluation actuarielle précédente, pour toutes les années où l'indexation n'a pas été pleinement rétablie selon l'ancienne formule de façon prospective seulement (sans paiement de rétroactivité). Si le surplus n'est pas suffisant, l'indexation est accordée en octroyant un même pourcentage de rétablissement pour chaque année visée, en fonction du surplus disponible. Les parties conviennent de se référer à l'exemple illustratif en annexe à la présente entente qui porte sur le rétablissement de l'indexation des rentes de retraite pour les années entre l'évaluation actuarielle et l'évaluation actuarielle précédente en y faisant les adaptations nécessaires pour le rétablissement de l'indexation des rentes de retraite et des rentes différées pour toutes les années depuis le 1er janvier 2018 jusqu'à l'évaluation actuarielle précédente ;

    iv. Conserver à titre de provision pouvant atteindre au maximum la valeur de l'indexation manquante, selon l'ancienne formule, pour toutes les années suivant l'évaluation actuarielle pour les participants actifs et les participants retraités au sens de la Loi 13, et ce, autant pour l'indexation des rentes de retraite que l'indexation des rentes différées ;

    v. Rembourser la clause banquier de l'employeur au 31 décembre 2015 en fonction du surplus disponible. Cette clause banquier se chiffre à 10 776 078 $. Aucun autre montant n'est ajouté à la clause banquier à compter du 31 décembre 2015. Toutefois, la clause banquier continue de s'accumuler avec intérêt au rendement de la caisse après le 31 décembre 2015. La clause banquier devra continuer de faire l'objet d'un suivi régulier au comité de retraite ;

    vi. Conserver les sommes restantes dans l'actif du régime à moins qu'une règle fiscale oblige le congé de cotisation patronale. Advenant qu'une

règle fiscale oblige le congé de cotisation patronale, le surplus excédentaire sera réparti à parts égales entre l'employeur et les participants à titre de congé de cotisations dans le nouveau volet sous réserve des lois applicables.

Advenant qu'une utilisation de surplus soit permise dans l'ancien volet, un comité spécial paritaire sera formé pour déterminer les modalités précises d'application des articles 10 i) à 10 vi). Ces modalités seront ensuite soumises aux parties pour révision et approbation. Le comité de retraite en sera par la suite saisi.

Financement du déficit de l'ancien volet

11. Suite à la présente entente, les parties confirment avoir eu les discussions prévues à l'égard du déficit de l'ancien volet du régime de retraite, et par conséquent, elles ne sont plus tenues d'en discuter. L'employeur demeurera entièrement responsable du déficit de l'ancien volet pour l'avenir.

12. Conformément à l'article 23 de la Loi 13, la portion du déficit financée par l'employeur, équivalente à la réduction de droits des participants, fera l'objet d'une cédule de financement non consolidable sur une période de 15 ans. Le paiement de cette cédule sera toutefois accéléré, tel que prévu au 2e paragraphe de l'article 13. L'autre portion du déficit financée par l'employeur fera l'objet d'une cédule de financement sur une période de 15 ans qui pourra être consolidée.

13. Pour les années 2016 à 2017 inclusivement, les parties conviennent que le fonds de réserve, qui se chiffre à 6 000 000 $ au 31 décembre 2015, et dont le montant est inscrit aux états financiers de l'employeur, pourra être utilisé en partie pour absorber la hausse de la cotisation d'équilibre patronale à verser à l'ancien volet par rapport à la cotisation prévue selon l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2014 pour l'année 2015, sans tenir compte des mesures d'allègement, soit environ 3 700 000 $ annuellement[2].

    De même, pour les années 2016 à 2017 inclusivement, en plus du montant destiné à absorber la hausse de la cotisation d'équilibre patronale de l'ancien volet, les parties conviennent qu'un montant additionnel de 500 000 $ pour l'année 2016 et de 120 000 $ pour l'année 2017 sera versé à partir du fonds de réserve pour accélérer la portion du déficit payée par l'employeur qui est non consolidable tel que prévu à l'article 12. Ce montant ne peut toutefois pas être supérieur au solde du fonds de réserve au début de l'année, diminué du montant qui sera utilisé dans l'année pour absorber la hausse de la cotisation d'équilibre prévue au paragraphe précédent.

    À compter de l'année 2018, pour la portion résiduelle du fonds de réserve, il n'existe plus de contrainte sur le moment de l'utilisation et il n'y a plus de montant additionnel qui doive obligatoirement être versé. Toutefois, la portion résiduelle du fonds de réserve doit être utilisée aux fins du paiement des déficits du volet antérieur. Les parties seront informés annuellement de l'utilisation du fonds de réserve.

    Les cotisations d'équilibre pour l'ancien volet pour toute l'année 2016 doivent être basées sur l'évaluation actuarielle pré restructuration au 31 décembre 2015. Ces cotisations sont d'environ 3 500 000 $ pour l'année 2016 et tiennent compte des mesures d'allègement. En 2017, elles doivent être basées sur l'évaluation actuarielle pré restructuration au 31 décembre 2015 en tenant compte des mesures d'allègement jusqu'au 31 mars 2017. À compter du 1er avril 2017 jusqu'au 21 avril 2017, elles doivent être basées sur l'évaluation actuarielle pré

[2] Les montants présentés dans cet article sont arrondis, mais au moment de l'utilisation du fonds de réserve, on devra se référer aux montants exacts. Cependant, on ne tient jamais compte de l'intérêt aux fins des calculs.

restructuration au 31 décembre 2015 sans mesures d'allègement. Par la suite, les cotisations d'équilibre de l'ancien volet doivent être basées sur l'évaluation actuarielle post restructuration au 31 décembre 2015 qui sont estimées à 5 763 600 $ annuellement en date de la présente entente, sous réserve des résultats finaux.

Le tableau suivant résume l'utilisation du fonds de réserve pour les années 2016, et 2017 selon le présent article. Les montants sont arrondis à des fins illustratives :

Années	Hausse de la cotisation d'équilibre	Montant additionnel	Total
2016	0 $[3]	500 000 $	500 000 $
2017	1 530 000 $[4]	120 000 $	1 650 000 $
Total	1 530 000 $	620 000 $	2 150 000 $

Partage du financement pour le nouveau volet

14. Conformément à l'article 10 de la Loi 13, les parties conviennent de maintenir un partage du financement à parts égales des cotisations totales. La cotisation d'équilibre pour le nouveau volet sera partagée à parts égales, mais la cotisation de stabilisation sera financée entièrement par les employés et en contrepartie, l'employeur financera une portion plus importante de la cotisation d'exercice de façon à maintenir un partage à parts égales des cotisations totales. Les parties pourront revoir, s'ils le désirent, avant chaque évaluation actuarielle la redistribution des différentes composantes de la cotisation tout en préservant le partage à parts égales de la cotisation totale.

15. Les parties conviennent de verser une cotisation de stabilisation de 15 % de la cotisation d'exercice totale. Cette cotisation de stabilisation est effective à compter du 21 avril 2017, de façon prospective seulement, sans ajustement rétroactif entre le 31 décembre 2015 et le 21 avril 2017, le tout étant sujet aux contraintes administratives applicables. Cette cotisation de stabilisation sera maintenue, à moins qu'une règle fiscale oblige le congé de cotisation, conformément aux articles 10 vi. et 18 de la présente entente, dans lequel cas elle peut être suspendue, voire complètement éliminée.

16. Les parties conviennent que les nouvelles règles prévues à l'égard des fonds de stabilisation s'appliquent dorénavant à compter 31 mars 2017 ou à toute date antérieure qui serait requise par la législation.

Utilisation du surplus du nouveau volet

17. Le surplus du nouveau volet est utilisé, de façon prioritaire, selon les termes prévus au régime pour l'indexation.

18. Advenant que toute l'indexation selon les termes prévus au régime ait été accordée, tout surplus additionnel est conservé dans la caisse à moins qu'une règle fiscale ne force le congé de cotisation patronale dans lequel cas, le congé dans le nouveau volet doit toujours être pris à parts égales entre l'employeur et les participants actifs, le tout sous réserve des lois applicables.

[3] 3,5 M$ – 3,7 M$ = (- 0,2 M$) donc 0 $ dans le présent contexte
[4] 3/12 x (3,5 M$ - 3,7 M$) + 9/12 x (5,8 M$ – 3,7 M$) = 1,53 M$

Financement du déficit du nouveau volet

19. Les paiements d'amortissement de tout déficit du compte général relatif au nouveau volet sont prioritairement payés par le fonds de stabilisation, selon la durée d'amortissement maximale permise par la législation à moins que le surplus soit utilisé pour procurer une indexation selon l'article 17 de la présente entente, dans lequel cas le fonds de stabilisation doit acquitter la totalité du déficit au compte général. Si le fonds de stabilisation s'avère insuffisant, la cotisation d'équilibre résiduelle est payée par les participants et l'employeur et le partage doit respecter l'entente de partage à parts égales des cotisations totales du nouveau volet, tel que prévu à l'article 14 de la présente entente.

Droits résiduels

20. Sous réserve de l'article 21, lors d'une cessation de participation, advenant que le participant décide de transférer la valeur de ses droits, celle-ci sera ajustée selon le degré de solvabilité du volet, et ce, autant pour le nouveau volet que l'ancien volet du régime. Ainsi, il n'y a plus de droits résiduels payables lors de cessation de participation. Cette disposition est applicable pour toute demande de transfert de la valeur des droits à compter du 1er juillet 2017.

21. Sous réserve de l'article 22, les transferts autres que ceux relatifs aux cessations de participation, soit ceux en cas de décès, en cas de partage de patrimoine et en cas de remboursement des droits lorsque la valeur est inférieure à 20 % du MGA, doivent être acquittés en totalité et ne sont pas fonction du degré de solvabilité des volets. Conformément à la législation, si des droits résiduels sont payables, ces droits résiduels seront entièrement payés par l'employeur à l'égard de l'ancien volet et ils seront payés à parts égales pour le nouveau volet par l'employeur et les participants actifs selon une méthode acceptable en vertu des directives de Retraite Québec.

Ententes de transfert et rachats

22. Toutes les ententes de transfert et les rachats sont suspendus, autant ceux concernant l'arrivée de participants dans le régime que ceux concernant le départ de participants du régime, jusqu'à l'obtention d'une méthodologie à la satisfaction des parties. Cette méthodologie devra être discutée en comité spécial paritaire et par la suite soumise aux parties pour révision et approbation. Le comité de retraite en sera par la suite saisi. Les parties s'engagent, en toute bonne foi, à ce que leurs représentants au comité paritaire fournissent au comité de retraite la méthodologie retenue, pour une adoption dans un délai raisonnable. Cette méthodologie devra prévoir notamment que les montants transférés à l'extérieur du régime, en cas d'ententes de transfert, ne peuvent pas être supérieurs à ceux lors d'une cessation de participation tel que précisé à l'article 20 ci-haut. Les demandes de transfert en vertu des ententes existantes reçues avant le 1er juillet 2017 peuvent toutefois être complétées selon les règles en vigueur au moment de la demande.

Mise en place de l'entente

23. Il est entendu que toute prestation déterminée pour un participant qui aurait cessé sa participation active entre le 31 décembre 2015 et la présente entente sera ajustée s'il y a lieu. De même, toute cotisation d'équilibre qui serait due rétroactivement en vertu des législations applicables devra être versée. Cependant, il n'y aura aucune récupération des cotisations d'exercice et de stabilisation (déterminées au total des deux types de cotisations) versées en trop soit par l'employeur ou les participants. De plus, l'allocation des cotisations versées entre exercice et stabilisation sera faite selon les règles en vigueur au moment de leur versement. Aucune réallocation ne sera faite pour les cotisations versées avant la date d'enregistrement du rapport post restructuration au 31 décembre 2015.

24. Toute disposition non visée par la présente entente et non visée par la Loi 13 doit être maintenue intégralement. Cependant, advenant qu'une disposition doive être modifiée afin de respecter la Loi 13, et qu'elle ne fait pas partie de la présente entente, les parties acceptent de se rencontrer rapidement pour discuter de la modification à intervenir.

25. Les parties conviennent que le texte du régime devra être modifié pour refléter la présente entente. À cet effet, un comité spécial paritaire devra être constitué, en présence de l'actuaire du régime, afin de réviser les modifications au texte du régime et leur conformité par rapport à la présente entente et par rapport à la Loi 13. Le tout sera ensuite soumis au comité de retraite qui devra approuver le texte modifié. Les parties s'engagent, en toute bonne foi, à ce que leurs représentants au comité paritaire fournissent au comité de retraite les modifications au texte pour une adoption dans un délai raisonnable.

Réserves à l'entente

26. Les parties conviennent de s'entendre en toute bonne foi. Advenant le refus de leur entente par les autorités gouvernementales, notamment à l'égard des taux recommandés de 6,0 % et 5,83 % ou à l'égard du financement contenu dans le rapport d'évaluation actuarielle post-restructuration au 31 décembre 2015 qui ne prévoit aucun financement immédiat en vertu de l'article 29 de la Loi 13, des démarches raisonnables conjointes devront être entreprises afin de la défendre auprès de ces autorités avec l'appui de l'actuaire de chaque partie, de l'actuaire du régime et du conseiller juridique de chaque partie, selon les besoins. Si le refus de l'entente est maintenu, les parties s'engagent à modifier leur entente afin de la rendre identique à celle signée le 31 mars 2017 à moins qu'elles en décident autrement conjointement ou à moins que l'entente signée le 31 mars 2017 ne soit pas acceptable par les autorités gouvernementales dans lequel cas, les parties devront convenir d'une entente modifiée dans le respect de leurs intentions.

27. De même, si la Loi 13 est modifiée par les autorités gouvernementales, pour toute autre raison que celle découlant de son invalidité tel que prévu par l'article 28, les parties s'engagent à se rencontrer afin de modifier leur entente pour tenir compte de la Loi ainsi modifiée et adapter leur entente dans le respect des intentions initiales.

28. Cette entente est faite sans préjudice au recours judiciaire. Advenant que la Loi 13 soit invalidée, en tout ou en partie, les dispositions modifiées par cette Loi doivent être rétablies intégralement. En pareil cas, les parties ne pourront pas confirmer avoir eu les discussions prévues à l'égard du déficit de l'ancien volet du régime de retraite tel que précisé à l'article 11 de la présente entente, et par conséquent, elles seront tenues d'en rediscuter.

Annexe

Le présent article se veut un exemple illustratif de l'article 10 i. Il est aussi utilisé avec les adaptations nécessaires pour l'article 10 ii. et 10 iii. Il se rapporte à l'ancien volet uniquement.

Date d'évaluation actuarielle : 31 décembre 2024.
Date d'évaluation actuarielle précédente : 31 décembre 2021.
IPC : 2 % ; 50 % x IPC : 1 %.
Formule avant la restructuration : 50 %[5] de l'IPC.
Formule à compter de la restructuration à compter du 1er janvier 2020 : 31,3 % de l'IPC.
Rente mensuelle et date de retraite du participant # 1 : 1 000 $ au 1er janvier 2022.
Rente mensuelle et date de retraite du participant # 2 : 1 000 $ au 1er janvier 2023.
Rente mensuelle et date de retraite du participant # 3 : 1 000 $ au 1er janvier 2024.

Si le surplus est suffisant, les rentes sont indexées de 50 % - 31,3 % = 18,7 % de l'IPC, soit 18,7 % x 2 % = 0,374 %, entre les deux évaluations actuarielles. Puis, la rente a été indexée de façon automatique, à chaque année, de 31,3 % de l'IPC, soit 31,3 % x 2 % = 0,626 %. Ainsi, au total, après l'indexation automatique et l'utilisation de surplus, l'indexation totale est de 1 % par année. Les rentes suivantes sont donc calculées au 1er janvier 2025 :
Rente du participant # 1 au 1-1-2025 : 1 000 $ x $1,01^3$ = 1 030 $
Rente du participant # 2 au 1-1-2025 : 1 000 $ x $1,01^2$ = 1 020 $
Rente du participant # 3 au 1-1-2025 : 1 000 $ x 1,01 = 1 010 $

Si le surplus n'est pas suffisant, l'indexation est accordée en octroyant un même pourcentage de rétablissement pour chaque année visée, en fonction du surplus disponible. Ainsi, si le surplus n'est pas suffisant pour accorder 18,7% de l'IPC, les rentes sont indexées, par exemple, de seulement 5,8% de l'IPC, soit 5,8% x 2% = 0,116%, entre les deux évaluations actuarielles. L'important est que le pourcentage résultant, soit 5,8% de l'IPC dans le présent exemple, soit appliqué à toutes les années. Lorsqu'on considère l'indexation automatique de 0,626%, on obtient une indexation totale de 0,742% par année. Les rentes suivantes sont donc calculées au 1er janvier 2025 :
Rente du participant # 1 au 1-1-2025 : 1 000 $ x $1,00742^3$ = 1 022 $
Rente du participant # 2 au 1-1-2025 : 1 000 $ x $1,00742^2$ = 1 015 $
Rente du participant # 3 au 1-1-2025 : 1 000 $ x 1,00742 = 1 007 $

[5] À des fins illustratives, nous supposerons que toute la rente est indexée.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 28 jour du mois de février 2018.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS

AAREP

ACPEP

APEP

APLEP

RCEP

SEBEP

SECTEP

SERHEP

SPEMEP

ASSEP

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 18

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : Programme de réduction volontaire du temps de travail

Les parties conviennent d'une formule volontaire de réduction de la semaine de travail comme suit :

1. **Nature des programmes**
   Les programmes de réduction des heures visent à permettre l'aménagement du temps de travail en réduisant, d'une part, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail, et d'autre part, la rémunération afférente.

   L'horaire ainsi aménagé devient la semaine et la journée régulières de travail de la personne salariée pour la durée du programme.

   Les programmes de réduction de la semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures sont les suivants :

	Réduction des heures
Programme 1	2 h00
Programme 2	3 h30
Programme 3	5 h00
Programme 4	7 h00

   La réduction des heures peut se faire de deux façons. Premièrement, la personne salariée peut réduire le nombre d'heures de la semaine régulière selon l'un des quatre programmes. Deuxièmement, en plus de la réduction des heures prévue selon l'un des quatre programmes, la personne salariée peut réduire davantage le nombre d'heures de la semaine régulière en remettant ce même nombre d'heures au courant de celle-ci. La réduction des heures peut aussi se faire en combinant une réduction des heures et une remise de temps. La remise de temps doit se faire conformément à l'article 15.14 et ne doit pas excéder une (1) heure par jour de plus que la durée normale de la journée régulière de travail. Cette heure de remise ne peut être considérée comme étant du temps supplémentaire au sens de l'article 17 de la convention collective.

L'adhésion au régime demeure strictement libre et volontaire.

Le régime ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus dans la convention collective de travail sauf pour ce qui y est expressément prévu.

2. Conditions d'éligibilité

2.1 La personne salariée doit avoir le statut de personne salariée régulière à temps complet ou de personne salariée subventionnée à temps complet au moment du début du programme.

2.2 La personne salariée qui bénéficie du présent programme ne peut se prévaloir simultanément du régime d'étalement de la rémunération.

2.3 La personne salariée admissible doit formuler une demande écrite à sa personne supérieure immédiate au plus tard le 1er mai de chaque année ; cette demande doit également préciser l'aménagement du temps de travail souhaité, c'est-à-dire le programme de réduction des heures et l'aménagement des heures travaillées. La personne supérieure immédiate autorise ou refuse la demande et l'achemine au Service des ressources humaines et au syndicat.

2.3.1 Lors d'un refus par la personne supérieure immédiate, cette dernière doit informer par écrit la personne salariée des motifs de son refus. Dans un tel cas, aucun grief ne peut alors être soumis selon l'article 12 de la convention collective de travail. Toutefois, il est loisible à la personne salariée de soumettre son désaccord au comité de relations de travail.

2.4 Lors de l'analyse de la demande, la personne supérieure immédiate tient compte des besoins de l'unité de travail, de l'ancienneté des personnes salariées et des préférences exprimées. S'il est impossible de répondre à l'ensemble des demandes dans une unité de travail, la personne supérieure immédiate accorde le programme le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées ayant formulé une demande.

3. Durée des programmes

3.1 La durée minimale des programmes est fixée à un an et débute le 1er juin de chaque année pour se terminer le 31 mai de l'année suivante. La durée des programmes peut être modifiée après entente entre les parties.

3.2 Au terme du programme, la personne salariée peut formuler une nouvelle demande selon les modalités prévues à la présente.

3.3 Le programme prendra fin si la personne salariée obtient un autre poste. Toutefois, si la personne supérieure immédiate accepte les modalités de la première entente, le programme pourra être conservé jusqu'à la période déterminée à la clause 3.1. Dans l'éventualité où la personne salariée voudrait faire une demande selon de nouvelles modalités, elle pourra déposer une demande qui sera analysée selon les dispositions prévues à l'article 2 de la présente annexe.

4. Impacts sur les conditions de travail

a) Ancienneté et service actif :
Le mode d'accumulation de l'ancienneté demeure inchangé. Quant au service actif, les dispositions de la clause 29.03 s'appliquent.

b) Période d'essai :
Les dispositions de la clause 9.12 continuent de s'appliquer le cas échéant.

c) Travail supplémentaire :
Le travail supplémentaire effectué au-delà de la journée régulière de travail (avant la réduction des heures) ou au-delà de la semaine normale de travail (avant la réduction des heures) est rémunéré au taux applicable.

d) Jour férié :
Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée normalement travaillée par une personne salariée qui bénéficie du présent programme, cette dernière reçoit une rémunération équivalente à sa journée régulière de travail. Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de congé, elle reçoit une rémunération équivalente 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaire.

e) Vacances :
Le crédit de vacances est accumulé et établi au prorata du temps travaillé.

f) Congés sociaux et personnels :
Lorsque la personne salariée qui bénéficie du programme de réduction des heures prend un congé social ou personnel, elle reçoit alors une rémunération équivalente à sa journée de travail au prorata des heures travaillées.

g) Congé de maternité, de paternité et d'adoption :
Le régime prend fin automatiquement lorsque débute le congé de maternité ou le congé de paternité ou le congé d'adoption prévus à l'article 25.

h) Journée de maladie :
Le crédit annuel de congés de maladie est établi au 1er mai de chaque année financière en conformité avec la clause 32.06 a). Lors d'une telle absence, la rémunération de la ou des journées d'absences est effectuée au prorata des heures travaillées.

i) Régime de retraite et assurances collectives :
L'employeur convient d'assumer sa quote-part aux régimes de retraite et d'assurances collectives. La personne salariée qui le désire peut demander de continuer à contribuer au régime de retraite sur la base de son salaire régulier et pourra payer la contribution normalement payée par l'employeur pour le nombre d'heures réduites.

j) Horaire d'été :
La personne salariée a droit à l'horaire d'été et sa semaine de travail est réduite selon le paragraphe 15.08, et ce, au prorata des heures travaillées.

Le tableau exprime le quantum des heures ou jours applicables selon les dispositions prévues à l'article 4 e), f), h) et j) de la présente annexe.

TABLEAU

Correspondances appropriées des conditions de travail selon le programme

Programmes de réduction des heures	Congé personnels (heures)	Jours de vacances							Crédit de maladie (heures)	Réduction des heures/semaine (horaire d'été)
		1 à 5 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 et 16 ans	17 et 18 ans	19 ans	20 ans et plus		
1	21	20	21	22	23	24	25	26	35	3h00
2	17,5	19	20	21	22	23	23	24	31,5	2h45
3	17,5	18	19	20	21	21	22	23	31,5	2h30
4	17,5	17	18	18	19	20	21	22	28	2h15

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT:

LETTRE D'ENTENTE N°19

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNQUE DE MONTRÉAL
Ci-après nommée « L'EMPLOYEUR »

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE
Ci-après nommée « LE SYNDICAT »

OBJET : Projet pilote – Programme volontaire d'augmentation de la semaine de travail.

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'instaurer un programme volontaire d'augmentation de la semaine de travail à titre de projet pilote ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

2. Les parties conviennent d'instaurer un programme volontaire d'augmentation de la semaine de travail tel que défini en annexe de la présente (Ci-après nommée « LE PROGRAMME »).

3. Les parties conviennent que le programme est instauré à titre de projet pilote pour une durée de deux (2) années à compter de la signature de la présente. À l'échéance, les parties se rencontreront afin de déterminer s'il y a lieu de renouveler l'entente selon l'expérience.

4. Cette entente comporte un caractère tout à fait exceptionnel et ne saurait être invoquée à titre de précédent quant à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à Montréal, ce 12e jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR **POUR LE SYNDICAT**

ANNEXE

PROGRAMME VOLONTAIRE D'AUGMENTATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

1. Nature du programme

Le programme d'augmentation des heures vise à permettre l'aménagement du temps de travail en augmentant, d'une part, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail, et d'autre part, la rémunération afférente.

Le programme permet à la personne salariée d'augmenter sa semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures à quarante (40) heures à raison de huit (8) par jour.

L'horaire ainsi aménagé devient la semaine et la journée régulières de travail de la personne salariée pour la durée du programme.

L'adhésion au programme demeure strictement libre et volontaire.

Le programme ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus dans la convention collective de travail sauf pour ce qui y est expressément prévu.

2. Conditions d'éligibilité

2.1 La personne salariée doit avoir le statut de personne salariée régulière à temps complet ou de personne salariée subventionnée à temps complet au moment du début du programme.

2.2 La personne salariée qui bénéficie du présent programme ne peut se prévaloir simultanément du régime d'étalement de la rémunération.

2.3 La personne salariée admissible doit formuler une demande écrite à sa personne supérieure immédiate au plus tard trente (30) jours avant la date projetée du début du programme ; cette demande doit préciser la durée du programme ainsi que l'aménagement souhaité des heures travaillées. Dans les dix (10) ouvrables de la réception de la demande, la personne supérieure immédiate autorise ou refuse la demande et l'achemine au Service des ressources humaines et au syndicat.

2.3.1 Lors d'un refus par la personne supérieure immédiate, cette dernière doit informer par écrit la personne salariée des motifs de son refus. Dans un tel cas, aucun grief ne peut alors être soumis selon l'article 12 de la convention collective de travail. Toutefois, il est loisible à la personne salariée de soumettre son désaccord au comité de relations de travail.

2.4 Lors de l'analyse de la demande, la personne supérieure immédiate tient compte des besoins de l'unité de travail, de l'impact financier, de l'ancienneté des personnes salariées et des préférences exprimées. S'il est impossible de répondre à l'ensemble des demandes dans une unité de travail, la personne supérieure immédiate accorde le programme le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les personnes salariées ayant formulé une demande.

3. Durée du programme

3.1 La durée du programme est fixée à un trimestre, à deux trimestres, ou à un an. Tout programme d'un an débute le 1er juin de chaque année pour se terminer le 31 mai de

l'année suivante. La durée du programme peut être modifiée après entente entre les parties.

3.2 Au terme du programme, la personne salariée peut formuler une nouvelle demande selon les modalités prévue à la présente.

3.3 Le programme prendra fin si la personne salariée obtient un autre poste. Toutefois, si la personne supérieure immédiate accepte les modalités de la première entente, le programme pourra être conservé jusqu'à la période déterminée à la clause 3.1. Dans l'éventualité où la personne salariée voudrait faire une demande selon de nouvelles modalités, elle pourra déposer une demande qui sera analysée selon les dispositions prévues à l'article 2 de la présente.

3.4 L'une ou l'autre des parties peut mettre fin au programme d'augmentation des heures avec un préavis écrit de trente (30) jour à l'autre partie.

4. Impacts sur les conditions de travail

a) Ancienneté :
Le mode d'accumulation de l'ancienneté demeure inchangé.

b) Période d'essai :
Les dispositions de la clause 9.12 continuent de s'appliquer le cas échéant.

c) Travail supplémentaire :
Le travail supplémentaire effectué au-delà de la journée régulière de travail ou au-delà de la semaine régulière de travail, telle qu'établies aux fins du présent programme, est rémunéré au taux applicable.

d) Jour férié :
Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée normalement travaillée par une personne salariée qui bénéficie du programme d'augmentation des heures, cette dernière reçoit une rémunération équivalente à sa journée régulière de travail.

e) Vacances :
Les dispositions de la clause 22.02 b) continuent de s'appliquer.

f) Congés sociaux et personnels :
Lorsque la personne salariée qui bénéficie du programme d'augmentation des heures prend un congé social ou personnel, elle reçoit alors une rémunération équivalente à sa journée régulière de travail.

g) Congé de maternité, de paternité et d'adoption :
Le programme prend fin automatiquement lorsque débute le congé de maternité ou le congé de paternité ou le congé d'adoption prévus à l'article 25.

h) Journée de maladie :
Le crédit annuel de congés de maladie est établi au 1er mai de chaque année financière en conformité avec la clause 32.06 a). Lors d'une telle absence, la rémunération de la ou des journées d'absences est équivalente à la journée régulière de travail.

i) Régime de retraite et assurances collectives :

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 20

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL
(Ci-après désignée « l'Employeur »)

ET

D'AUTRE PART,

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (APLEP)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

OBJET : Assistantes et assistants techniques en technologie de l'information et des communications

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Révision des qualifications requises en matière de scolarité visant à remplacer le *« Diplôme d'études secondaire ou scolarité équivalente »* par *« Diplôme d'études professionnelles (DÉP) d'une durée de plus d'un an et d'un maximum de deux ans, ou scolarité équivalente »*;
2. Reclassification, en conséquence, des quatre postes existants en Classe 5, effective à la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
3. Entente en vue du maintien en poste des titulaires actuels ne détenant pas un tel diplôme;
4. Révision détaillée de la description de fonctions et de l'évaluation de celles-ci dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective. Le cas échéant, la reclassification est rétroactive à la signature de la convention collective;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 12^{e} jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR : **POUR LE SYNDICAT :**

Les cotisations de l'employeur et de la personne salariée au régime de retraite et d'assurances collectives demeurent inchangées pour la durée du programme et sont basées sur le salaire annuel régulier de la personne salariée rattaché à sa fonction sur la base de trente-cinq (35) heures par semaine.

j) Horaire d'été :
La personne salariée a droit à l'horaire d'été et sa semaine de travail est réduite selon la clause 15.08.

Le tableau exprime le quantum des jours applicables selon les dispositions prévues à l'article 4 e), f), h) et j) de la présente.

TABLEAU

Correspondances appropriées des conditions de travail pour la durée du programme :

Congés personnels (jour)	Jours de vacances							Crédit de maladie (jour)	Réduction des heures/semaine (horaire d'été)
	1 à 5 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 et 16 ans	17 et 18 ans	19 ans	20 ans et plus		
3	21	22	23	24	25	26	27	5	3 h

INDEX

A

Absence due aux intempéries 93
Absence pour service public 72
Accident du travail 32
Activités syndicales 17
Affectation temporaire 39
Affichage 22
Ancienneté 21
Arbitrage 31
Assurance salaire 81
Assurances collectives 86
  Assurance maladie 87
  Assurance vie de base 87
  Soins dentaires 164

B

But de la convention collective 6

C

Certificat médical 84
Champs d'application 6
Charge de travail 93
Comité des relations de travail 28
Congé pour le traitement de l'infertilité 161
Congé sans traitement 55
Congés sociaux et congés personnels 52
Affaires légales 53
Congés personnels 54
Décès 52
Déménagement ou sinistre 53
Mariage ou d'union civile 53

D

Définition des termes 13
Discrimination 10
Droits acquis 91
Droits et obligations des parties 8
Droits parentaux 56

E

Échelon 42
Exonération des droits de scolarité 94

F

Frais de transport 73
Frais de voyage et de séjour 89
Frontière du travail technique 165

G

Grief 29

H

Harcèlement psychologique 11
Horaire aménagé 38
Horaire d'été 34, 38, 155
Horaire de travail 33
Horaire variable 35

I

Indemnité pour usage de voiture personnelle 73

J

Jours fériés 47
Jurée ou témoin 53

L

Libérations syndicales ..... Voir Activités syndicales

M

Maladie 82
Mésentente 29
Mesure disciplinaire 27
Mise à pied 80
Mutation 42

O

Outils 72

P

Perfectionnement 77
Période d'essai 26
Personne salariée subventionnée 152
Personne salariée temporaire 121
Personne stagiaire 102
Primes 45
Prime de chef d'équipe 46
Prime de coordonnateur fonctionnel 46, 137
Prime de disponibilité 46
Prime de soir et de nuit 45
Prime du samedi et du dimanche 46
Promotion 42

Q

Qualité de vie au travail 89

R

Rappel au travail 80
Reconnaissance du syndicat 6
Régime d'étalement de la rémunération 145
Régime de retenue-épargne 88
Régime de retraite 86, 170
Régime syndical 7
Rémunération minimale de rappel 41
Replacement 75
Rétroactivité 95
Rétrogradation 43

S

Salaires 42
Santé et sécurité du travail 91
Sécurité d'emploi 74
Sous-contrats 89
Stationnement 94

T

Travail supplémentaire 40

U

Uniformes 72

V

Vacances 49