

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SERVICE RÉGIONAL D'INTERPRÉTARIAT
DE L'EST DU QUÉBEC (SRIEQ)



ET

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES PROFESSIONNELS
DU SRIEQ (CSQ)

AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (FPSES) CENTRALE DES
SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)



Du 1^{er} septembre 2024 au 31 mars 2028

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	BUT DE LA CONVENTION	6
1-1.00	Buts de la convention collective	6
CHAPITRE 2-0.00	JURIDICTION	7
2-1.00	Champ d'application	7
2-2.00	Reconnaissance	7
2-3.00	Sous-traitance	8
CHAPITRE 3-0.00	DÉFINITION DES TERMES	9
3-1.00	Définitions	9
CHAPITRE 4-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	13
4-1.00	Communication, affichage et distribution des avis syndicaux	13
4-2.00	Utilisation des locaux de l'Employeur pour des fins syndicales	13
4-3.00	Documentation à fournir au Syndicat	13
4-4.00	Régime syndical	15
4-5.00	Libération pour activités syndicales	15
SECTION I	Liberté d'action syndicale	15
SECTION II	Libérations syndicales locales	16
4-6.00	Cotisation syndicale	17
CHAPITRE 5-0.00	PARTICIPATION.....	19
5-1.00	Comité de relations de travail	19
5-2.00	Évaluation des compétences en interprétariat (niveau de qualification)	20
CHAPITRE 6-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI.....	21
6-1.00	Engagement et démission	21
6-2.00	Engagement conditionnel	21
6-3.00	Procédure d'affichage	22
6-4.00	Création d'une nouvelle classe d'emploi	24
6-5.00	Ancienneté	24
6-6.00	Probation	26
6-7.00	Abolition de poste	27
6-8.00	Durée des projets spécifiques	28
6-9.00	Mesure disciplinaire	29
CHAPITRE 7-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX.....	30
7-1.00	Heures et semaines normales de travail	30

7-2.00	Horaires de travail.....	31
7-3.00	Temps de travail.....	32
7-4.00	Temps supplémentaire.....	36
7-5.00	Congés fériés.....	38
7-6.00	Congés de maladie.....	39
7-7.00	Vacances et congé annuel.....	41
	Préambule.....	41
SECTION I	Dispositions générales.....	41
SECTION II	Choix de la période de vacances ou de congé annuel.....	42
SECTION III	Dispositions applicables à la personne salariée occupant un poste.....	43
SECTION IV	Dispositions applicables à la personne salariée assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel.....	44
7-8.00	Assurances collectives.....	45
7-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	46
7-10.00	Congés sociaux.....	47
7-11.00	Droits parentaux.....	50
SECTION I	Dispositions générales.....	50
SECTION II	Congé de maternité.....	50
SECTION III	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement.....	52
SECTION IV	Congés de naissance et de paternité.....	53
SECTION V	Congé d'adoption.....	55
SECTION VI	Congé parental sans traitement.....	56
SECTION VII	Congé pour responsabilités familiales.....	57
SECTION VIII	Congés pour victimes d'événements tragiques.....	59
7-12.00	Congé sans traitement et congé partiel sans traitement.....	61
7-13.00	Perfectionnement et formation.....	62
7-14.00	Assurance responsabilité.....	63
7-15.00	Régime de retraite.....	63
CHAPITRE 8-0.00	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....	65
8-1.00	Santé et sécurité du travail.....	65
8-2.00	Violence et harcèlement en milieu de travail.....	66
8-3.00	Non-discrimination.....	66
CHAPITRE 9-0.00	AFFECTATIONS.....	68
	Préambule.....	68
9-1.00	Offre de disponibilités.....	68

9-2.00	Liste de rappel	70
9-3.00	Octroi des affectations	71
9-4.00	Affectation obligatoire	74
9-5.00	Absence du client lors d'une affectation	74
9-6.00	Annulation d'une affectation	76
9-7.00	Détails des affectations	77
9-8.00	Service d'urgence	77
CHAPITRE 10-0.00	RÉMUNÉRATION	81
10-1.00	Qualification des interprètes	81
10-2.00	Salaire pour les personnes salariées	82
10-3.00	Primes	83
10-4.00	Allocation de dépenses	84
10-5.00	Avances d'allocation de dépenses	88
10-6.00	Versement de la paie	88
10-7.00	Argent à récupérer	89
CHAPITRE 11-0.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	90
11-1.00	Procédure de règlement des griefs	90
11-2.00	Procédure d'arbitrage	91
11-3.00	Autres procédures de règlement des litiges	92
CHAPITRE 12-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	94
12-1.00	Dispositions interprétatives	94
12-2.00	Entrée en vigueur de la convention	94
12-3.00	Impression et distribution de la convention	94
12-4.00	Changement technologique	95
12-5.00	Dossier personnel	95
ANNEXE 1	Certificat d'accréditation	97
ANNEXE 2	Classe d'emploi et description de tâches	98
ANNEXE 3	Les postes et les projets spécifiques existants à la signature de la convention	99
ANNEXE 4	Qualifications reconnues à la signature de la convention	100
ANNEXE 5	Ancienneté calculée en date du 31 août 2024	102
ANNEXE 6	Modifications aux lois sociales	103
ANNEXE 7	Conflits d'intérêt et non-concurrence	104
ANNEXE 8	Identification des régions et sous régions aux fins d'affectation	106

ANNEXE 9	Affectations nécessitant la présence de deux interprètes.....	110
ANNEXE 10	Formulaire d'adhésion syndicale.....	111
ANNEXE 11-1	Formulaire de libérations syndicales.....	112
ANNEXE 11-2	Formulaire de libérations en négociation	113
ANNEXE 12	Formulaire de grief.....	114
ANNEXE 13-1	Formulaire de soumission de grief à l'arbitrage.....	115
ANNEXE 13-2	Demande de nomination d'arbitre auprès du Ministère du Travail.....	116
ANNEXE 14	Formulaire de déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle	117
ANNEXE 15	Formulaire de déclaration d'incident du travail	118
ANNEXE 16	Formulaire de conversion du congé annuel	119
ANNEXE 17	Distribution de l'obligation d'effectuer une prestation de service d'urgence de semaine durant la période des fêtes	120
ANNEXE 18	Reconduction d'une lettre d'entente relative à la clarification des jours fériés à la période des fêtes	121
LETTRE D'ENTENTE NO 1	Liste des clients visés par le service d'aide à la communication	122
LETTRE D'ENTENTE NO 2	Conditions de travail particulières pour les interprètes travaillant au Service de relais vidéo (SRV)	123
LETTRE D'ENTENTE NO 3	Salaires du personnel interprète, selon le niveau de qualification et l'expérience reconnus	125
LETTRE D'ENTENTE NO 4	Service d'urgence santé.....	128
LETTRE D'ENTENTE NO 5	Projet pilote d'aménagement des horaires de travail	131
LETTRE D'ENTENTE NO 6	Télétravail	133

CHAPITRE 1-0.00 BUTS DE LA CONVENTION

1-1.00 Buts de la convention collective

1-1.01 La convention collective a pour buts :

- 1) d'établir des conditions de travail des personnes salariées régies par la convention ;
- 2) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées ;
- 3) d'établir des conditions qui assurent la santé, la sécurité, le bien-être ainsi que l'intégrité physique et psychologique des personnes salariées ;
- 4) d'assurer pour les personnes salariées un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement ou de violence ;
- 5) de tout mettre en œuvre pour permettre que les personnes salariées assument correctement leurs devoirs prévus dans le code de déontologie ;
- 6) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées.

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

2-1.00 Champ d'application

- 2-1.01 La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées, au sens du Code du travail, couvertes par l'accréditation détenue par le Syndicat signataire de la convention.
- 2-1.02 La convention s'applique également à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, les droits et avantages que lui accorde la convention sont calculés au prorata des heures travaillées ou payées, sauf si la convention prévoit des stipulations différentes.
- 2-1.03 La personne salariée en période de probation bénéficie de l'application de la convention ; toutefois, elle ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.
- 2-1.04 Une personne exclue de l'accréditation ne peut exécuter un travail accompli par une ou des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation si cela a pour effet de procéder, directement ou indirectement, à une abolition de poste ou à une mise à pied d'une personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique. Elle ne peut non plus exécuter un tel travail si cela empêche l'octroi d'une affectation à une personne salariée prioritaire selon le chapitre 9.

2-2.00 Reconnaissance

Reconnaissance du Syndicat

- 2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant mandaté aux fins de négocier et de conclure une convention pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation détenue par le Syndicat.

Lorsque l'Employeur invite une personne salariée à siéger à un comité de la convention ou à un comité interne seul le Syndicat est habilité à la désigner.

2-2.02 Reconnaissance de l'Employeur

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion dans le respect des dispositions de la convention.

2-2.03 Modification de conditions de travail

Aucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.

2-3.00 Sous-traitance

- 2-3.01 L'Employeur ne peut faire effectuer du travail en sous-traitance sur le territoire qu'il dessert si le travail à exécuter peut l'être par des personnes salariées couvertes par l'accréditation sous réserve de l'application de l'article 9-3.00 (Octroi des affectations).
- 2-3.02 L'Employeur ne peut faire effectuer du travail en sous-traitance en dehors du territoire desservi par l'Employeur, si le travail à exécuter peut l'être par des personnes salariées couvertes par l'accréditation résidant dans ladite région où doit s'effectuer le service d'interprétariat.

À défaut de disponibilités des personnes salariées résidant dans ladite région, l'Employeur peut accorder une affectation à un tiers notamment un organisme communautaire en interprétariat, ayant pour effet de soustraire temporairement une partie ou la totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation. Dans ce cas, l'Employeur informe, par écrit, le Syndicat, lors de chacune de ces affectations.

À défaut, l'Employeur offre l'affectation aux personnes salariées disponibles de la région de la Québec/Charlevoix/Portneuf, Chaudière/Appalaches, ou Mauricie/Centre du Québec.

CHAPITRE 3-0.00 DÉFINITION DES TERMES

3-1.00 Définitions

- 3-1.01 À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins de l'application de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement données.
- 3-1.02 Affectation
Désignation par l'Employeur d'une personne salariée à l'accomplissement d'un service d'interprétariat.
- 3-1.03 Ancienneté
L'ancienneté définie à l'article 6-5.00.
- 3-1.04 Année civile
L'année civile correspond à la période couverte du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.
- 3-1.05 Année financière
L'année financière correspond à la période couverte du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.
- 3-1.06 Assignment
Attribution par l'Employeur à une personne salariée de l'ensemble des affectations reliées à la réalisation d'un projet spécifique.
- 3-1.07 Centrale
La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).
- 3-1.08 Champ d'intervention
Domaine où peut s'étendre l'activité d'interprétariat dans les champs prévus à la charte du Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec inc. (SRIEQ), et ce, dans les différentes régions qu'il dessert.
- 3-1.09 Classe d'emploi
La classe d'emploi apparaissant à l'Annexe 2 (Classe d'emploi et description de tâches) et celles qui pourront être créées conformément à l'article 6-4.00 (Création d'une nouvelle classe d'emploi).
- 3-1.10 Classification
Intégration d'une personne salariée à une classe d'emploi et à un taux de salaire.

3-1.11 Conjointe ou conjoint

Les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

3-1.12 Convention

La présente convention collective.

3-1.13 CRT

Désigne le Comité de relations de travail.

3-1.14 Domicile

Désigne, aux fins de la convention collective, le lieu identifié par la personne salariée comme étant son lieu de résidence principale. La personne salariée ne peut élire qu'un seul domicile.

3-1.15 Employeur

Désigne le Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec inc. (SRIEQ).

3-1.16 Fédération

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

3-1.17 Frais afférents

Les frais afférents comprennent les dépenses encourues par la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions, telles que définies à l'article 10-4.00.

3-1.18 Grief

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

3-1.19 Interprétariat

Activité d'interprétation en langage visuel que l'interprète doit accomplir dans l'exercice de ses fonctions.

3-1.20 Jour ouvrable

Pour chacune des personnes salariées prises individuellement, les jours de la semaine de travail définis aux articles 7-1.00 et 7-2.00 ainsi qu'à l'Annexe 3.

Aux fins des délais prévus à la convention, du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés ou de fermeture des services administratifs de l'Employeur.

3-1.21 Liste de rappel

La liste des personnes salariées bénéficiant d'une priorité d'embauche en vertu des dispositions de la convention.

3-1.22 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

- 3-1.23 Période de probation
La période d'emploi prévue à l'article 6-6.00 (Probation) à laquelle est soumise une personne salariée nouvellement embauchée.
- 3-1.24 Personne déléguée syndicale
La personne désignée par le Syndicat pour le représenter ou pour représenter une personne salariée ou un groupe de personnes salariées auprès de l'Employeur.
- 3-1.25 Personne salariée
Une personne travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération et couverte par l'accréditation détenue par le Syndicat. Une personne salariée détient l'un des statuts suivants : personne salariée occupant un poste, assignée à un projet spécifique ou personne salariée de la liste de rappel.
- 3-1.26 Personne salariée assignée à un projet spécifique
Une personne salariée assignée à la réalisation d'un projet spécifique avec entente préalable de mettre fin à l'assignation selon les dispositions de l'article 6-8.00.
- 3-1.27 Personne salariée à temps complet
Une personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique qui travaille régulièrement trente-cinq (35) heures par semaine.
- 3-1.28 Personne salariée à temps partiel
Une personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures moindre que trente-cinq (35) heures.
- 3-1.29 Personne salariée de la liste de rappel
La personne salariée inscrite sur la liste de rappel.
- 3-1.30 Personne salariée régulière
La personne salariée qui a terminé sa période de probation.
- 3-1.31 Plage fixe de disponibilité
Plage horaire maximale de la personne salariée occupant un poste à l'intérieur de laquelle elle doit effectuer sa prestation normale de travail.
- 3-1.32 Projet spécifique
Ensemble des cours et activités reliés au cheminement académique d'une personne sourde, malentendante ou sourde-aveugle, en respect avec les règles du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) reliées à l'allocation pour des besoins particuliers.
- 3-1.33 Qualification
Un des niveaux de qualification d'interprète prévus à l'article 10-1.00 de la convention et octroyé par l'Employeur à la suite du Comité d'évaluation des compétences.

3-1.34 Région d'appartenance

Désigne la région de laquelle relève la personne salariée aux fins de l'octroi d'affectations, soit la région où se situe son domicile.

Cependant, la région d'appartenance des personnes salariées occupant un poste est celle où se situe le lieu d'affaire identifié par l'Employeur.

Une personne salariée n'est réputée relever que d'une seule région d'appartenance, peu importe les types d'affectations qui peuvent lui être octroyées.

3-1.35 Rémunération

Ce terme désigne le salaire de base auquel s'ajoutent les primes et l'ensemble des avantages économiques et sociaux versés à la personne salariée en vertu de la convention.

3-1.36 Salaire

Le terme salaire désigne les taux apparaissant à la convention selon la classe d'emploi et la qualification détenue par la personne salariée.

3-1.37 Service continu

Désigne la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat. Sous réserve des dispositions de la convention collective, une personne salariée en congé autorisé, sur appel ou en mise à pied, est en service continu auprès de l'Employeur.

3-1.38 Stagiaire

La personne étudiante qui travaille au SRIEQ, en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé, dans le cadre d'une formation reconnue par le ministère de l'Éducation ou par l'établissement d'enseignement d'où elle provient. Elle n'est pas rémunérée par le SRIEQ, à moins d'entente avec le Syndicat.

L'Employeur peut utiliser une personne stagiaire si les conditions suivantes sont respectées :

- a) L'utilisation de stagiaires ne doit pas avoir pour effet de causer, directement ou indirectement, la réduction du nombre de postes ou du nombre d'affectations du personnel interprète;
- b) Le SRIEQ s'engage, dans le cadre du CRT, à discuter avec le Syndicat, si cela implique les personnes salariées, sur les modalités d'encadrement et de supervision du travail effectué par la personne stagiaire.

3-1.39 Syndicat

Le Syndicat des interprètes professionnels du SRIEQ (CSQ) tel qu'il paraît au certificat d'accréditation (Annexe 1).

CHAPITRE 4-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

4-1.00 Communication, affichage et distribution des avis syndicaux

- 4-1.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage fermé à clé, placé dans la salle de repos des bureaux administratifs de l'Employeur. De plus, l'Employeur fournit un casier afin de recevoir le courrier.
- 4-1.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat ou tout autre document qui a été signé par une personne déléguée syndicale.
- 4-1.03 Le Syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des personnes salariées à l'endroit désigné par l'Employeur au siège social.
- 4-1.04 La personne déléguée syndicale peut utiliser, à l'occasion, le téléphone, le télécopieur et le photocopieur, aux frais du Syndicat, au coût réel, sans nuire au fonctionnement normal des activités de l'Employeur.

4-2.00 Utilisation des locaux de l'Employeur pour des fins syndicales

- 4-2.01 L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat, moyennant un préavis raisonnable, un espace de travail fermé. L'employeur fournit un emplacement pour placer la filière fermant à clé et un accès au service d'Internet.
- 4-2.02 L'Employeur fournit au Syndicat les coordonnées du responsable des locaux de l'établissement afin que le Syndicat puisse en utiliser les locaux.

4-3.00 Documentation à fournir au Syndicat

- 4-3.01 Lorsque l'Employeur doit transmettre au Syndicat de la documentation, celle-ci peut être fournie par écrit, par courriel ou par télécopieur.
- 4-3.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, et au plus tard un (1) mois après le début de chaque année financière, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des personnes salariées, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacune :
- son nom et son prénom ;
 - l'adresse de son domicile (avec le code postal) ;
 - son numéro de téléphone, de pagette ou de cellulaire, s'il y a lieu ;
 - son numéro d'identification chez l'Employeur ;
 - sa date de naissance ;
 - sa date d'entrée en service ;
 - son statut d'emploi ;
 - sa classification ;
 - sa qualification d'interprète ;
 - sa région d'appartenance ;
 - la nature de son congé, s'il y a lieu.

- 4-3.03 Dès que l'Employeur en prend connaissance, celui-ci fournit au Syndicat les changements ou les corrections aux informations fournies en vertu de la clause 4-3.02.
- 4-3.04 Lors de l'octroi d'un contrat de sous-traitance, l'Employeur transmet, par écrit, au Syndicat, les informations suivantes :
- le nom de l'organisme impliqué ;
 - le mode d'interprétation utilisé ;
 - le nombre d'heures effectuées par ledit contrat ;
 - la date où le service a eu lieu ;
 - la nature du service rendu.
- 4-3.05 Lorsque l'Employeur reçoit une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle telle que prévue à la clause 7-9.01 et à l'Annexe 14, il en transmet copie au Syndicat et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception.
- 4-3.06 Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise dès que possible le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- 4-3.07 Lorsque l'Employeur est informé d'une absence maladie dont la durée prévisible est de plus de cinq (5) jours ouvrables, il en avise dès que possible le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée concernée.
- 4-3.08 À la suite d'une demande qui lui est faite par le Syndicat, l'Employeur met à sa disposition les informations qu'il détient en lien avec les octrois des affectations effectuées.
- 4-3.09 À la suite d'une demande qui lui est faite par le Syndicat, l'Employeur met à sa disposition les informations qu'il détient en lien avec les octrois des affectations effectuées en service d'urgence.
- 4-3.10 L'Employeur transmet au Syndicat le calendrier du service d'urgence au plus tard cinq (5) jours ouvrables précédant le début de chaque période de disponibilité.
- 4-3.11 L'Employeur informe, dès que possible, la personne salariée de toute plainte déposée conformément à la procédure prévue à la suite d'un service rendu ainsi que du suivi effectué.
- 4-3.12 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, toutes décisions adoptées par ses instances (Comité exécutif ou Conseil d'administration) ayant trait à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.
- 4-3.13 L'Employeur transmet au Syndicat, au plus tard le 15 février de chaque année, le bilan d'utilisation des heures payées, en interprétariat et en temps de déplacement, aux personnes salariées assignées à un projet spécifique et de la liste de rappel, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente et ce, par région.
- 4-3.14 L'Employeur transmet au Syndicat la liste des personnes administratrices, membres du Comité exécutif et du Conseil d'administration du SRIEQ.

4-3.15 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, dès qu'il est disponible, une copie du rapport des activités du territoire du SRIEQ.

4-4.00 Régime syndical

4-4.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention, et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée d'application de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

4-4.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de sa date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi. L'Employeur remet à la personne salariée le formulaire d'adhésion syndicale prévu à l'Annexe 10.

4-4.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

a) la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention ;

b) la personne salariée a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

4-5.00 Libération pour activités syndicales

SECTION I Liberté d'action syndicale

4-5.01 Aucune menace, représailles, intimidation ou discrimination ne seront exercées contre une personne déléguée syndicale au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions syndicales.

La personne salariée libérée en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la convention comme si elle était réellement en fonction, sauf en ce qui a trait aux frais de kilométrage et au temps de déplacement.

4-5.02 La personne déléguée syndicale ou la personne salariée bénéficie, pour toutes les heures de libération effectuées selon l'article 4-5.00, du salaire à taux horaire régulier selon sa qualification jusqu'à un maximum de sept (7) heures par jour ainsi que les avantages sociaux.

L'horaire de travail ou le rappel au travail de la personne salariée n'est aucunement modifié du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

SECTION II Libérations syndicales locales

4-5.03 L'Employeur reconnaît aux personnes déléguées syndicales le droit de s'absenter durant les heures de travail pour s'occuper des affaires syndicales, mais pas plus d'une à la fois pour le même motif, sauf pour les libérations visées par les paragraphes c), f) et j), et ce, après autorisation de la personne représentante de l'Employeur.

- a) La personne déléguée syndicale peut rencontrer l'Employeur sur rendez-vous.
- b) La personne déléguée syndicale peut, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes relatives aux conditions de travail.
- c) Les personnes salariées membres du CRT sont libérées une demi-journée par mois pour préparer les rencontres du comité et pour participer aux réunions dudit comité.
- d) La personne déléguée syndicale qui accompagne une nouvelle personne salariée lors de son embauche, tel que prévu à l'article 6-1.00.
- e) La personne salariée peut être accompagnée d'une personne déléguée syndicale lors d'une rencontre avec une personne représentante de l'Employeur relativement à une question disciplinaire, en matière de violence, de harcèlement, de discrimination, de santé et sécurité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- f) Une personne déléguée syndicale est libérée pour effectuer des tâches syndicales locales pour le Syndicat. Une deuxième personne déléguée syndicale est libérée pour effectuer des tâches syndicales locales pour le Syndicat, à moins que sa présence soit requise par une affectation de dernière minute ne pouvant être reportée.
- g) La personne déléguée syndicale, la personne salariée concernée et la personne salariée assignée comme témoin devant un tribunal d'arbitrage ou un tribunal administratif sont libérées pour la préparation et pour l'audition du recours.

Toutefois, la personne salariée assignée comme témoin n'est libérée que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal. Dans les cas d'un grief collectif, le groupe est représenté par une personne salariée mandatée par le Syndicat.

- h) Une personne représentante syndicale extérieure au Syndicat peut rencontrer, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation.
- i) La personne déléguée syndicale est libérée pour participer à une session de formation ou à une instance de la Fédération ou de la Centrale.
- j) Deux personnes membres du comité de négociation sont libérées pour participer aux rencontres de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention (Annexe 11-2) ainsi que deux (2) jours pour l'élaboration du cahier de demandes.

Le nombre total maximum des heures payées par l'Employeur, en vertu de la présente clause, pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation, est fixé à cent cinquante (150) heures¹ par année financière, dont cinquante (50) heures sont exclusivement réservées aux libérations syndicales visées par le paragraphe c).

Après épuisement du nombre d'heures de libération, tel que déterminé à la présente clause, les personnes déléguées syndicales peuvent s'absenter sans perte de salaire et d'avantages sociaux, en autant que cela ne porte pas préjudice au fonctionnement du service et sous réserve du remboursement par le Syndicat de l'équivalent du salaire et des avantages sociaux versés directement à la personne salariée. Sur présentation d'un état de compte, le Syndicat rembourse à l'Employeur les montants dus dans les trente (30) jours de la réception.

- 4-5.04 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 4-5.03, le Syndicat transmet à l'Employeur, qui ne peut refuser sans motif valable, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite prévue à l'Annexe 11-1, signée par la personne déléguée syndicale. Cette demande doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans le cas où, pour une raison imprévisible, le délai de dix (10) jours prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

4-6.00 Cotisation syndicale

- 4-6.01 L'Employeur prélève sur le revenu réellement gagné de chacune des personnes salariées couvertes par l'accréditation, qu'elle soit membre du Syndicat ou non, le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 4-6.02 L'Employeur déduit de chacune des paies des personnes salariées une somme équivalant à la cotisation syndicale. Dans le cas d'une nouvelle personne salariée embauchée après la date de la signature de la convention, l'Employeur déduit cette cotisation régulière dès la première période de paie à la condition que le formulaire d'adhésion syndicale ait été complété (Annexe 10).
- 4-6.03 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet.
- 4-6.04 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, ou au mandataire désigné par lui, la CSQ, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant total perçu le mois précédent, accompagné d'un état détaillé des montants perçus. Une copie de l'état détaillé est remise au Syndicat ainsi qu'à la CSQ.

¹ Ce nombre est porté à deux cents (200) heures pour l'année financière où se termine la convention collective. Dans l'éventualité où ces heures n'auraient pas été utilisées, elles peuvent être reportées à l'année financière suivante uniquement aux fins de négociation ou de conciliation de la convention collective.

Cet état détaillé comprend les noms et prénoms, les numéros d'identification de la personne salariée, le revenu réellement gagné ainsi que le montant des déductions individuelles.

4-6.05 L'Employeur transmet annuellement au Syndicat, ou au mandataire désigné par lui, la CSQ, la liste des personnes salariées cotisées en se servant à son choix, soit du formulaire fourni à cette fin par le Syndicat ou le mandataire, la CSQ, soit d'un formulaire prévu par le système informatisé de l'Employeur comportant les données suivantes :

- le nom et le prénom de la personne salariée cotisée ;
- le numéro d'identification de la personne salariée ;
- le montant déduit à titre de cotisation régulière ;
- le montant déduit à titre de cotisation spéciale, s'il y a lieu ;
- le revenu total effectivement gagné ;
- le total du kilométrage payé ;
- le montant total des cotisations retenues (points 3 et 4), ce montant apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1.

Cette liste couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre et doit être produite avant le 28 février qui suit l'année écoulée. Une copie du formulaire est remise au Syndicat ainsi qu'à la CSQ.

4-6.06 L'Employeur indique sur les formulaires T-4 et Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours de l'année civile correspondante.

Relevé pour l'utilisation de l'automobile pour le travail

L'Employeur s'engage à remettre à la personne salariée, en même temps que les formulaires d'impôt T-4 et relevé 1, le total du kilométrage payé par l'Employeur.

4-6.07 Lorsque le Syndicat ou l'Employeur demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale à compter de la décision de la Commission.

4-6.08 Lorsque l'Employeur demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne est toujours comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci et la remet au Syndicat jusqu'à la décision de la Commission.

CHAPITRE 5-0.00 PARTICIPATION

5-1.00 Comité de relations de travail

- 5-1.01 Un comité de relations de travail (CRT) est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 5-1.02 Les parties reconnaissent l'importance de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention.
- 5-1.03 Ce comité est formé de deux (2) personnes représentantes désignées par chacune des parties (Syndicat – Employeur).
- 5-1.04 Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'Employeur, sous réserve des dispositions de la convention.
- 5-1.05 Ce comité a pour fonctions :
- a) de discuter de tout grief déposé par le Syndicat et des solutions possibles au litige ;
 - b) d'étudier toutes les questions relatives aux changements organisationnels lorsqu'ils affectent le lien d'emploi d'une personne salariée ;
 - c) d'étudier toutes les questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des services ;
 - d) de consulter lors d'abolitions de postes ;
 - e) de discuter des activités de perfectionnement et de leur priorité en rapport avec les sommes allouées par l'Employeur ;
 - f) d'étudier les effets des changements technologiques sur le travail des personnes salariées.

À chaque fois qu'il doit y avoir une consultation sur un des sujets prévus à la présente clause, les parties procèdent selon les étapes suivantes :

- fournir à l'autre partie l'information pertinente et la déposer en temps utile ;
- laisser un temps de réflexion raisonnable à l'autre partie ;
- donner à l'autre partie l'occasion de faire valoir son point de vue.

- 5-1.06 Le comité se réunit le premier vendredi de chaque mois, à moins que les parties décident conjointement de remettre la rencontre à une date ultérieure.

De plus, la partie qui le désire peut convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables à compter de la convocation.

La liste des sujets devra être communiquée aux membres du comité au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la réunion.

- 5-1.07 L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce cas, elle doit en informer l'autre partie. Il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

5-1.08 L'Employeur et le Syndicat s'engagent, en alternance, à rédiger un compte rendu de la réunion du CRT, faisant état du sujet discuté et du résultat de la discussion. La partie responsable de la rédaction du compte rendu en transmet le projet à l'autre partie au plus tard (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité.

5-2.00 Évaluation des compétences en interprétariat (niveau de qualification)

5-2.01 Pour l'évaluation des compétences en langue des signes québécoise (LSQ/français), l'Employeur utilise les services d'évaluation des Services régionaux d'interprétation (SRI).

5-2.02 Pour accéder à l'évaluation provinciale des SRI, la personne salariée doit adresser une demande à la responsable des ressources humaines du SRIEQ. La confirmation d'une date pour son évaluation lui sera transmise selon le calendrier établi par le Comité évaluateur.

5-2.03 La participation au Comité évaluateur est sans frais pour la personne salariée.

De plus, s'il était prévu que la personne salariée candidate fournisse une prestation de travail lors de la plage de travail durant laquelle elle subit une évaluation, elle est alors réputée être au travail et ne subit, de ce fait, aucune perte de rémunération.

5-2.04 L'Employeur transmet le calendrier annuel des périodes d'évaluation aux personnes salariées et au Syndicat dès que celui-ci est disponible.

5-2.05 Dans les huit (8) semaines suivant l'évaluation, les résultats sont transmis à la personne salariée par le Comité évaluateur. Advenant une réussite à un niveau de qualification supérieur, le taux horaire de la personne salariée est modifié rétroactivement à la date de son évaluation et les ajustements salariaux sont versés.

Dans le même délai, l'Employeur transmet au Syndicat les informations suivantes en lien avec chaque personne salariée ayant subi une évaluation :

- la date de l'évaluation;
- le résultat de l'évaluation;
- le mode d'interprétariat évalué;
- le niveau de qualification attribué.

5-2.06 Toutes les procédures concernant l'évaluation provinciale des SRI sont disponibles sur le site internet.

CHAPITRE 6-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI

6-1.00 Engagement et démission

- 6-1.01 L'engagement d'une personne salariée est fait par l'Employeur, conformément à la convention.
- 6-1.02 L'Employeur tient à jour des listes de rappel de personnes salariées qui travaillent pour l'Employeur ; celui-ci assume la responsabilité de la procédure d'affichage de poste, du remplacement ou des affectations sous réserve des obligations des personnes salariées.
- 6-1.03 Au moment de son engagement, l'Employeur remet à toute nouvelle personne salariée une copie de la convention collective, le formulaire d'adhésion syndicale prévu à l'Annexe 10 ainsi que la trousse d'informations syndicales conçue par le Syndicat.
- 6-1.04 S'il y a une rencontre avec la personne salariée nouvellement embauchée, l'Employeur avise la personne déléguée syndicale de la date, de l'endroit et de l'heure de la fin prévisible de cette rencontre avec celle-ci. À la fin de cette rencontre, la personne déléguée syndicale peut rencontrer la personne salariée à des fins syndicales. La durée de cette rencontre syndicale est d'environ trente (30) minutes.
- 6-1.05 Lors d'une démission, la personne salariée doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur. L'Employeur et la personne salariée peuvent convenir de réduire la durée du préavis.
- 6-1.06 L'Employeur remet à la personne salariée le certificat de cessation d'emploi et un chèque correspondant aux sommes dues dans les meilleurs délais suivant son départ, selon les dispositions des lois.

6-2.00 Engagement conditionnel

- 6-2.01 Les dispositions du présent article établissent les conditions de maintien en poste, de maintien en remplacement ou d'assignation auxquelles sont soumises les personnes salariées qui détiennent un poste ou qui sont assignées à un projet spécifique de niveau supérieur à la qualification qui leur a été octroyée.
- 6-2.02 La personne salariée junior

La personne salariée occupant un poste ou un remplacement de niveau supérieur ou assignée à un projet spécifique de niveau supérieur s'engage à subir une évaluation par le Comité d'évaluation des compétences dans les douze (12) mois qui suivent l'octroi du poste ou du remplacement ou du projet spécifique.

Si la personne salariée occupant un poste refuse sans motif raisonnable de subir l'évaluation ou n'obtient pas minimalement la qualification d'intermédiaire, l'Employeur lui retire son poste dès l'écoulement du délai de douze (12) mois. Le poste devient définitivement vacant et l'Employeur le comble conformément à la convention.

Si la personne salariée occupant un remplacement refuse sans motif raisonnable de subir l'évaluation ou n'obtient pas minimalement la qualification d'intermédiaire, l'Employeur lui retire son remplacement dès la fin prévue de celui-ci ou dès l'écoulement du délai de douze (12) mois, selon la plus rapprochée des dates. Le poste ou le projet spécifique redevient temporairement vacant et l'Employeur le comble conformément à la convention.

Si la personne salariée assignée à un projet spécifique refuse sans motif raisonnable de subir l'évaluation ou n'obtient pas minimalement la qualification d'intermédiaire, l'Employeur met fin à son assignation dès la fin prévue de celle-ci ou dès l'écoulement des douze (12) mois, selon la plus rapprochée des dates. Le projet spécifique devient définitivement vacant et l'Employeur le comble conformément à la convention.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée conserve son ancienneté.

6-3.00 Procédure d'affichage

6-3.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant ou lorsqu'un poste est nouvellement créé, l'Employeur dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, il la communique, par écrit, au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables.

6-3.02 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, il offre en priorité aux personnes salariées occupant un poste, par ordre d'ancienneté, l'horaire de travail dudit poste.

L'horaire de travail laissé libre par la personne salariée ayant exercé la priorité prévue au paragraphe précédent devient alors l'horaire de travail du poste définitivement vacant.

6-3.03 Lorsque l'Employeur doit combler un poste nouvellement créé, un poste définitivement vacant ou un projet spécifique, il procède par un affichage, d'une durée de huit (8) jours ouvrables.

L'Employeur transmet par courrier, par courriel ou par télécopieur, l'avis d'affichage à toutes les personnes salariées ainsi qu'une copie au Syndicat.

Toute personne salariée peut poser sa candidature auprès de l'Employeur par courrier, par courriel ou par télécopieur.

6-3.04 L'avis doit être affiché sur le tableau d'affichage et doit indiquer :

- le numéro du poste ou du projet spécifique ;
- le titre de la classe d'emploi ;
- la description de la fonction ;
- les qualifications requises de la classe d'emploi ainsi que le mode d'interprétation ;
- le nom de la personne salariée absente, la période prévue du remplacement, s'il y a lieu, et la possibilité de retour de la personne titulaire du poste ;
- le salaire ;

- l'horaire et la durée de la semaine régulière de travail ;
- la ou les régions ainsi que le ou les établissements desservis ;
- la date du début de l'affichage ;
- la date limite des mises en candidature ;
- la date prévisible du début de l'emploi ;
- les semaines d'urgences obligatoires connues.

6-3.05 L'Employeur transmet au Syndicat les noms de toutes les personnes qui ont posé leur candidature lors d'un affichage de poste ou d'un projet spécifique.

6-3.06 L'Employeur procède à la nomination en respectant l'ordre de priorité suivant; lorsque plus d'une personne bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, il choisit celle qui possède le plus d'ancienneté :

- a) la personne salariée, relevant de la région concernée, qui répond aux qualifications requises pour la classe d'emploi du poste ou du projet spécifique à combler ;
- b) la personne salariée, relevant d'une autre région, qui répond aux qualifications requises pour la classe d'emploi du poste ou du projet spécifique à combler ;
- c) la personne salariée, relevant de la région concernée, capable d'effectuer la tâche et qui accepte d'effectuer ce poste ou ce projet spécifique ;
- d) la personne salariée, relevant d'une autre région, capable d'effectuer la tâche et qui accepte d'effectuer ce poste ou ce projet spécifique.

6-3.07 Lorsqu'une candidature a été retenue, la nomination doit être affichée dans les vingt (20) jours ouvrables du début de l'affichage concerné. Toute personne salariée dont la candidature n'est pas retenue en est informée par appel téléphonique, dans le même délai, avec transmission d'un avis au Syndicat. Cet avis écrit comporte le nom de la personne dont la candidature a été retenue.

6-3.08 La personne salariée candidate qui obtient un poste ou un projet spécifique en vertu du présent article a droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante-quinze (75) jours ouvrables travaillés.

Si au cours de cette période la personne salariée ne désire pas conserver son nouveau poste ou projet spécifique ou s'il est établi par l'Employeur qu'elle ne satisfait pas aux qualifications requises par le poste ou le projet spécifique, elle réintègre alors son ancien poste ou projet spécifique ou la liste de rappel avec les droits et avantages dont elle bénéficiait alors.

6-3.09 Si l'Employeur ne peut combler le poste conformément aux clauses 6-3.01 à 6-3.07, il procède par un affichage externe.

Remplacement d'une personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique

- 6-3.10 Lorsqu'une personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique est absente pour une durée prévisible de plus d'un (1) mois, l'Employeur procède à son remplacement par affichage, selon les modalités prévues aux clauses 6-3.01 à 6-3.07, en faisant les adaptations nécessaires afin de combler le remplacement.
- 6-3.11 Lorsque l'Employeur procède au remplacement d'une personne salariée occupant un poste selon la clause 6-3.10, il offre en priorité aux personnes salariées occupant un poste, par ordre d'ancienneté, l'horaire de travail du poste de la personne salariée absente.

L'horaire de travail laissé libre par la personne salariée ayant exercé la priorité prévue au paragraphe précédent devient alors l'horaire du poste temporairement vacant.

L'échange d'horaire est temporaire et ne vaut que pour la durée du remplacement de la personne salariée absente, étant entendue que celle-ci récupère son horaire normal de travail dès son retour au travail.

6-4.00 Création d'une nouvelle classe d'emploi

- 6-4.01 S'il y a création d'une nouvelle classe d'emploi couverte par l'accréditation, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour discuter, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'une ou de l'autre des parties, des attributions, des qualifications et du taux de salaire de la classe d'emploi qui viendrait s'ajouter à la convention.
- 6-4.02 Si au cours des quarante-cinq (45) jours prévus à la clause 6-4.01, il n'y a pas d'accord entre l'Employeur et le Syndicat, l'Employeur crée la nouvelle classe d'emploi et les paramètres. Le Syndicat peut alors soumettre le tout directement à l'arbitrage prévu à l'article 11-2.00 (Procédure d'arbitrage).

6-5.00 Ancienneté

- 6-5.01 L'ancienneté signifie la durée du service (année, semaine, jour, heure) pour toutes les heures travaillées ou payées, accumulées par une personne salariée et se calcule à compter du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur.

Une liste d'ancienneté est établie à la date d'expiration de la convention collective 2017-2021 conformément à cette convention. L'Employeur transmet, par courrier, courriel ou télécopieur, à chaque personne salariée, une copie de cette liste, ainsi qu'une copie au Syndicat, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de l'entrée en vigueur de la convention.

Cette liste d'ancienneté devient officielle quarante-cinq (45) jours après la date du dernier envoi, sous réserve des contestations déposées par les personnes salariées.

- 6-5.02 Une personne salariée en probation accumule de l'ancienneté et les droits qui en découlent sont acquis dès que la période de probation est terminée.

6-5.03 Aux fins de la convention, une (1) année d'ancienneté à temps complet équivaut à mille huit cent vingt (1820) heures travaillées ou payées comprenant notamment toutes les heures d'interprétariat, de déplacement, de préparation, d'attente ainsi que le temps compensé pour le service d'urgence.

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel, assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel est calculée d'une virgule quatre (1,4) heure d'ancienneté pour une heure travaillée ou payée.

Aux fins de l'ancienneté, une personne salariée ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année civile.

6-5.04 Toute personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les situations suivantes :

- a) toute période d'absence due aux vacances, congés fériés, congés sociaux, congés parentaux, congés de conciliation famille et travail et congés pour force majeure ;
- b) toute période d'absence due à une maladie ou à un accident autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;
- c) toute période d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle pendant la période prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) n'excédant pas trente (30) mois ;
- d) toute période d'un congé pour affaires syndicales ;
- e) lorsqu'elle participe à une activité professionnelle dans l'exercice de ses tâches ;
- f) lorsque la personne salariée poursuit des activités de perfectionnement ou de formation selon l'article 7-13.00 (Perfectionnement et formation).

La personne salariée à temps partiel, assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel bénéficie des dispositions de la présente clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures d'ancienneté accumulées au cours des douze (12) derniers mois de service.

6-5.05 Toute personne salariée conserve, mais n'accumule pas son ancienneté :

- a) pour la partie d'une absence pour maladie ou accident excédant la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 6-5.04 b) jusqu'à trente-six (36) mois ;
- b) pour la partie d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle excédant la période de trente (30) mois prévue à la clause 6-5.04 c) jusqu'à trente-six (36) mois ;
- c) lors d'un congé sans traitement tel que prévu à l'article 7-12.00.

- 6-5.06 La personne salariée perd son ancienneté et perd son emploi dans les situations suivantes :
- a) congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale ;
 - b) démission ou départ de la personne salariée ;
 - c) après trente-six (36) mois à la suite d'une absence pour maladie ou accident ou pour accident du travail ou maladie professionnelle sous réserve de l'application de la Charte des droits et libertés de la personne.
 - d) pour la personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique qui ne revient pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivants un avis de rappel au travail transmis par courrier recommandé, sauf si elle est empêchée par une maladie, un accident ou pour raison de force majeure dont la preuve lui incombe. La personne salariée doit informer l'Employeur de tout changement d'adresse ;
 - e) pour la personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique après une absence au travail sans permission de plus de trois (3) jours consécutifs selon son horaire, sauf si elle est empêchée par une maladie, un accident ou pour raison de force majeure dont la preuve lui incombe.
- 6-5.07 Avant le 15 février de chaque année, l'Employeur affiche sur les lieux de travail la liste d'ancienneté. Celle-ci fait état de l'ancienneté acquise au 31 décembre de chaque année civile. L'Employeur transmet en même temps, par courrier, courriel ou télécopieur, une copie de la liste d'ancienneté à toutes les personnes salariées ainsi qu'une copie au Syndicat.
- 6-5.08 La personne salariée dispose de quarante-cinq (45) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'ancienneté selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. La contestation ne peut viser que la période non couverte par l'affichage précédent. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle, sauf pour les cas soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 6-5.09 Lorsque deux (2) personnes salariées ou plus ont une ancienneté égale, le choix de la personne salariée se fait par tirage au sort, en présence de personnes représentantes de l'Employeur et du Syndicat.

6-6.00 Probation

- 6-6.01 La période de probation de la nouvelle personne salariée est de soixante-quinze (75) jours ouvrables travaillés ou de cent (100) affectations effectuées, selon la première des deux occurrences.
- 6-6.02 Les parties peuvent convenir de prolonger la période de probation prévue à la clause 6-6.01 pour une durée n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables travaillés ou vingt-cinq (25) affectations effectuées, selon la première des deux occurrences.

6-7.00 Abolition de poste

6-7.01 Les motifs qui peuvent être utilisés par l'Employeur pour effectuer une abolition de poste sont :

- la baisse significative des opérations de l'Employeur ;
- la restructuration de ses opérations ;
- l'abandon d'une partie ou de la totalité de ses opérations ;
- le changement technologique ;
- la coupure de budget.

6-7.02 Lorsque l'Employeur doit procéder à l'abolition du poste d'une personne salariée, dans le cadre de la clause 6-7.01, il en avise le Syndicat en l'informant :

- de l'identification du poste qu'il a l'intention d'abolir ;
- du nom de la personne titulaire du poste qui pourrait être aboli ;
- de la date prévisible de l'abolition de ce poste.

6-7.03 À la suite de l'avis prévu à la clause 6-7.02, l'Employeur rencontre le Syndicat dans le cadre du CRT pour l'informer des motifs de cette abolition de poste et pour rechercher d'autres solutions, s'il y a lieu. Cette consultation du Syndicat se termine dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre du CRT.

6-7.04 À la suite de la rencontre prévue à la clause 6-7.03, l'Employeur :

- identifie le poste qu'il abolit ;
- avise par écrit la personne salariée dont le poste est aboli et le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables avant l'abolition réelle du poste.

6-7.05 La personne salariée dont le poste est aboli suivant la clause 6-7.04 peut choisir d'utiliser son ancienneté :

- pour aller déplacer dans sa classe d'emploi une personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique, ayant moins d'ancienneté, et ce, en autant qu'elle possède les qualifications requises ;

ou

- être inscrite sur la liste de rappel.

À noter, la personne salariée assignée à un projet spécifique qui est déplacée par une personne occupant un poste est inscrite sur la liste de rappel.

6-7.06 Dès la réception de l'avis prévu à la clause 6-7.04, la personne salariée bénéficie de cinq (5) jours ouvrables pour exprimer son choix. Par la suite, chaque personne salariée déplacée bénéficie du même délai, s'il y a lieu.

6-8.00 Durée des projets spécifiques

- 6-8.01 Le type et la durée d'un projet spécifique dépendent à la fois des besoins de la personne sourde, malentendante ou sourde-aveugle, des besoins de l'établissement d'enseignement et de la nature même du cheminement académique poursuivi.
- 6-8.02 La personne salariée qui a été assignée à un projet spécifique à la suite d'un affichage maintient cette assignation pour toute la durée de la formation de la personne sourde, malentendante ou sourde-aveugle, sous réserve de l'article 6-2.00 (engagement conditionnel) et des dispositions suivantes.
- 6-8.03 La durée de base d'un projet spécifique n'excède pas un (1) an.
- 6-8.04 Le projet spécifique se renouvelle automatiquement d'une année à l'autre dès qu'il y a confirmation d'inscription de la personne sourde, malentendante ou sourde-aveugle pour l'année scolaire suivante.

Dans le cas d'un projet spécifique relié à un groupe de personnes inscrites à un même programme, le projet spécifique se renouvelle automatiquement d'une année à l'autre dès la confirmation d'une inscription pour l'année scolaire suivante.

- 6-8.05 Le projet spécifique prend fin dans les cas suivants :

- la réussite du programme d'études par l'étudiant ;
- l'abandon scolaire de l'étudiant ;
- le changement de programme d'études par l'étudiant ;
- le changement d'établissement d'enseignement.

Dans le cas d'un projet spécifique relié à un groupe de personnes inscrites à un même programme, le projet spécifique prend fin dès qu'il n'y a plus d'inscription en vigueur.

- 6-8.06 En cas de non-renouvellement d'un projet spécifique, l'Employeur, dans la mesure du possible, avise par écrit la personne salariée qui l'occupe au moins un (1) mois à l'avance. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 6-8.07 En cas de fin prématurée d'un projet spécifique, l'Employeur, dans la mesure du possible, avise la personne salariée qui l'occupe au mois quinze (15) jours à l'avance. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 6-8.08 La fin, le non-renouvellement ou la fin prématurée d'un projet spécifique n'interrompt pas le lien d'emploi de la personne salariée.
- 6-8.09 Suivant la fin, le non-renouvellement ou la fin prématurée d'un projet spécifique, la personne salariée peut, pour maintenir son lien d'emploi, remplir une nouvelle Offre de disponibilités selon les dispositions de l'article 9-1.00 et la transmettre à l'Employeur. Elle devient alors une personne salariée de la liste de rappel et dispose de toute son ancienneté accumulée selon l'article 6-4.00.

6-9.00 Mesure disciplinaire

- 6-9.01 L'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires que l'Employeur peut utiliser.
- 6-9.02 Un avis disciplinaire doit être signifié à la personne salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.
- 6-9.03 L'Employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les dix (10) jours ouvrables, informer par écrit la personne salariée ainsi que le Syndicat des motifs et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 6-9.04 Toute mesure disciplinaire devient caduque si elle n'a pas été suivie d'une offense similaire dans les quinze (15) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Telle mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier personnel de la personne salariée concernée.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée sur l'initiative de l'Employeur ou à la suite d'une contestation.

- 6-9.05 Tout avis de mesure disciplinaire doit contenir clairement les motifs et les faits qui sont à l'origine de la décision de l'Employeur et préciser les changements et les améliorations à apporter.
- 6-9.06 Seuls les motifs ou les faits contenus dans l'avis disciplinaire sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage sauf si les motifs ou les faits ne pouvaient être découverts avant la remise de l'avis disciplinaire et que ceux-ci soient pertinents.
- 6-9.07 Une mesure disciplinaire imposée à une personne salariée peut faire l'objet d'un grief conformément au chapitre 11-0.00 (Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage).
- 6-9.08 Démission ou aveu

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission ou l'aveu d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

7-1.00 Heures et semaines normales de travail

7-1.01 La personne salariée a droit à une période d'une demi-heure (0 h 30) continue sans traitement pour prendre son repas si elle effectue une prestation de travail dans le cadre de :

- une journée normale de travail ;
- deux plages de disponibilités générales successives ;
- une plage de disponibilité générale suivant ou précédant une journée normale de travail.

La période de repas de la personne salariée qui effectue une prestation de travail dans le cadre d'un horaire de jour doit débuter au plus tôt à 11 h 30 et se terminer au plus tard à 13 h 30.

La période de repas de la personne salariée qui effectue une prestation de travail dans le cadre d'un horaire de soir doit débuter au plus tôt à 16 h 30 et se terminer au plus tard à 18 h 30.

Si la personne salariée est dans l'impossibilité de prendre sa période de repas, en tout ou en partie, cette période ou la partie de cette période non prise est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

7-1.02 La personne salariée a droit à une deuxième (2^e) période d'une demi-heure (0 h 30) continue sans traitement pour prendre son repas lorsqu'il est constaté que la durée de sa journée sera supérieure à dix (10) heures de travail.

7-1.03 La semaine normale de travail de la personne salariée à temps complet est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de travail.

Cependant, le nombre d'heures de la semaine normale de travail peut varier d'une semaine à l'autre, sans dépasser soixante-dix (70) heures par période de deux (2) semaines.

7-1.04 Il est accordé à toute personne salariée deux (2) jours complets de repos continus par semaine. Les mots « jour de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures. Cette disposition ne s'applique pas à la personne salariée qui exprime des disponibilités générales pour effectuer des affectations durant lesdites journées.

7-1.05 Il est accordé à la personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique qui assure le service d'urgence une période de repos correspondant à huit (8) heures consécutives entre la fin du temps de travail effectué pour la dernière affectation d'urgence et le début du temps de travail à effectuer pour une nouvelle affectation dans le cadre de sa semaine normale de travail.

Lorsque des affectations avaient déjà été octroyées à la personne salariée et que l'Employeur est dans l'impossibilité de la remplacer, la personne salariée doit effectuer lesdites affectations selon les modalités suivantes :

- lorsque la durée totale du temps de travail effectué pour l'affectation non remplacée dans le cadre de la période de repos est inférieure à deux (2) heures, l'Employeur peut octroyer à la personne salariée d'autres affectations une fois le reste de sa période de repos terminée ;
- lorsque la durée totale du temps de travail effectué pour l'affectation non remplacée dans le cadre de la période de repos est de deux (2) heures ou plus, l'Employeur s'engage à dégager la personne salariée de sa journée de travail en ne lui donnant aucune autre affectation.

7-1.06 Les motifs justifiant l'impossibilité d'effectuer une affectation octroyée à la personne salariée sont :

- un congé pour libérations syndicales (article 4-5.00) ;
- un congé de maladie (article 7-6.00) ;
- des vacances ou un congé annuel (article 7-7.00) ;
- un accident du travail ou une maladie professionnelle (article 7-9.00) ;
- un des congés sociaux (article 7-10.00) ;
- un congé pour responsabilités familiales ou parentales (article 7-11.00) ;
- un congé sans traitement (article 7-12.00) ;

7-2.00 Horaires de travail

7-2.01 Les horaires de travail des personnes salariées occupant un poste ou assignées à un projet spécifique sont celles apparaissant au cahier des postes prévu à l'Annexe 3.

7-2.02 Sur une base hebdomadaire, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à :

- a) quarante (40) heures de temps travaillé ;
- b) vingt-six (26) heures d'interprétariat. Exceptionnellement, l'horaire peut dépasser le maximum lorsqu'une des affectations effectuées comportait la présence de deux (2) interprètes ;

7-2.03 Sur une base journalière, aucun horaire individuel ne peut être supérieur à :

- a) neuf (9) heures de plage fixe de disponibilité ;
- b) sept (7) heures d'interprétariat ;
- c) neuf (9) heures de temps travaillé ;

7-2.04 La plage fixe de disponibilité des personnes salariées occupant un poste est :

- a) pour les horaires de jour, soit de 7 h 30 à 16 h 30 ou de 8 h à 17 h ;
- b) pour les horaires de soir, soit de 12 h 30 à 21 h 30.

7-2.05 À la demande d'un établissement scolaire, la personne salariée assignée à un projet spécifique adapte son horaire de travail à celui de l'élève pour tenir compte des besoins du service à rendre. Si la personne salariée effectue plus d'heures que le contrat initial avec le MELS, elle peut cumuler ces heures qui seront reprises ultérieurement après entente avec l'Employeur.

7-3.00 Temps de travail

7-3.01 Affectation

- a) La personne salariée occupant un poste qui effectue, à l'extérieur de la semaine normale de travail, et la personne salariée qui effectue, dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée, une affectation dont la durée réelle est inférieure à deux (2) heures, est réputée avoir effectué deux (2) heures de travail.
- b) La personne salariée occupant un poste qui effectue, à l'extérieur de la semaine normale de travail, et la personne salariée qui effectue, dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée, une affectation dont la durée réelle est supérieure à deux (2) heures est réputée avoir effectué le temps de travail correspondant à la durée de l'affectation. La durée de l'affectation s'établit en arrondissant aux quinze (15) minutes.
- c) Nonobstant ce qui précède, si le contrat intervenu entre l'Employeur et un ministère ou un organisme gouvernemental prévoit la durée d'une affectation, la personne salariée qui effectue cette affectation est réputée avoir effectué le temps de travail équivalent à la durée prévue de l'affectation, à moins qu'il ne s'agisse d'une affectation devant avoir lieu auprès d'un organisme communautaire.
- d) La personne salariée doit inscrire, sur le formulaire fourni par l'Employeur à cette fin, la durée réelle de l'affectation arrondie aux quinze (15) minutes le plus près et faire confirmer cette information par la personne sourde et la personne entendante en leur demandant à tous les deux (2) de signer le formulaire. De plus, la personne salariée s'assure que le formulaire est dûment rempli. La durée de la présence préalable et les frais afférents à ce contrat y sont également inscrits et les pièces justificatives y sont annexées, s'il y a lieu.

7-3.02 Affectation en service d'urgence

- a) La personne salariée qui effectue, dans le cadre du service d'urgence, une affectation dont la durée réelle est inférieure à trois (3) heures, est réputée avoir effectué trois (3) heures de travail.
- b) La personne salariée qui effectue, dans le cadre du service d'urgence, une affectation dont la durée réelle est supérieure à trois (3) heures est réputée avoir effectué le temps de travail correspondant à la durée de l'affectation. La durée de l'affectation s'établit en arrondissant aux quinze (15) minutes.
- c) Si une portion des heures de travail réputées faites par la personne salariée dans le cadre d'une affectation pour le service d'urgence se situe à l'intérieur de sa plage fixe

de disponibilité, le temps réputé travaillé dans le cadre de l'affectation en service d'urgence en est réduit d'autant.

Cependant, lorsque l'affectation en service d'urgence a commencé moins d'une (1) heure avant la fin de la plage fixe de disponibilité, on réduit un minimum d'une (1) heure.

Dans tous les cas, la réduction effectuée en vertu du présent alinéa ne peut avoir comme résultat que la rémunération pour le service d'urgence soit inférieure à une (1) heure.

- d) La personne salariée doit inscrire, sur le formulaire fourni par l'Employeur à cette fin, la durée réelle de l'affectation en service d'urgence arrondie aux quinze (15) minutes le plus près et faire confirmer cette information par la personne sourde et la personne entendante en leur demandant à tous les deux (2) de signer le formulaire. De plus, la personne salariée s'assure que le formulaire est dûment rempli. La durée de la présence préalable et les frais afférents à ce contrat y sont également inscrits et les pièces justificatives y sont annexées, s'il y a lieu.

7-3.03 Temps de préparation

- a) Du temps de préparation est accordé à la personne salariée lorsqu'une préparation est nécessaire à la réalisation d'une prestation de travail adéquate. Dans ce cas, l'Employeur s'entend avec la personne salariée sur le temps de préparation nécessaire.
- b) Dans les cas de congrès, de colloques et de pièces de théâtre, le temps de préparation est accordé automatiquement à la personne salariée qui le demande et qui sollicite les documents disponibles, et ce, à raison d'une heure de préparation par plage de travail d'affectation, à moins que l'affectation ne soit prévue pour une durée supérieure à une journée, auquel cas la personne salariée s'entend avec l'Employeur sur la durée du temps de préparation.
- c) Aux fins de préparation, l'Employeur doit obtenir la documentation disponible qui sera utilisée au cours de l'affectation et la transmettre à la personne salariée le plus tôt possible suivant l'obtention de la documentation.
- d) Tout temps de préparation demandé par une personne salariée et accordé par l'Employeur, est considéré comme du temps travaillé.

7-3.04 Temps de déplacement

- a) Du temps de déplacement est accordé à la personne salariée afin de lui permettre de se rendre à chaque affectation et d'en revenir et ce, selon les modalités suivantes :
 - o Lors d'une affectation effectuée dans le cadre de la semaine normale de travail de la personne salariée occupant un poste : le temps de déplacement correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation ;

- Lors d'une affectation effectuée dans le cadre de la semaine normale de travail de la personne salariée assignée à un projet spécifique : le temps de déplacement correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation, s'il est effectué à l'extérieur de son horaire normal de travail ;
 - Lors d'une affectation effectuée dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée : le temps de déplacement correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation ;
 - Lors d'une affectation effectuée à l'extérieur de la semaine normale de travail ou d'une plage de disponibilité exprimée : le temps de déplacement correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation ;
 - Lors d'une affectation effectuée dans le cadre d'un service d'urgence : le temps de déplacement correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation.
- b) Lorsque la personne salariée effectue deux affectations consécutives séparées par une période de temps telle qu'elle ne puisse pas effectuer le retour de la première affectation et l'aller pour la seconde selon les modalités prévues au paragraphe a), l'Employeur lui reconnaît le temps de déplacement correspondant à la durée du trajet entre les deux affectations consécutives.
- c) Lorsque la personne salariée doit se déplacer d'un lieu à un autre dans le cadre d'une même affectation, l'Employeur lui reconnaît le temps de déplacement correspondant à la durée du trajet entre les différents lieux d'affectations.
- d) Lorsque la personne salariée utilise son véhicule pour effectuer une affectation, l'Employeur utilise le logiciel « Google Maps » (ou tout autre logiciel comparable de calcul de distance) comme référence pour le calcul du temps de déplacement.
- e) Lorsque la personne salariée utilise le transport en commun pour effectuer une affectation, l'Employeur utilise le logiciel « Google Maps » (ou tout autre logiciel comparable de calcul de distance) comme référence pour le calcul du temps de déplacement en y additionnant trente (30) minutes.
- f) Aux fins de la vérification du calcul du temps de déplacement d'une personne salariée, deux périodes d'heures de pointe sont reconnues, soit de 6 h 30 à 9 h 00 et de 15 h 30 à 18 h 00. Lorsqu'une personne salariée se déplace durant une période d'heures de pointe et que son temps de déplacement pour le trajet effectué excède celui indiqué dans « Google Maps », elle peut ajouter quinze (15) minutes à sa réclamation par période d'heures de pointe et ces minutes sont acceptées.
- g) L'Employeur doit tenir compte de situations particulières.
- h) Tout temps de déplacement effectué par une personne salariée est considéré comme du temps travaillé.

Cependant, lorsque la personne salariée effectue, dans le cadre d'une affectation qui ne se situe pas dans une semaine normale de travail, un déplacement et une affectation dont la durée totale des deux prestations est inférieure à deux (2) heures,

en tenant compte également du temps de présence préalable conformément au paragraphe 7-3.05 c), elle est réputée n'avoir effectué que deux (2) heures de travail.

7-3.05 Présence préalable

- a) Du temps de présence préalable est accordé à la personne salariée afin de permettre la réalisation d'une prestation de travail adéquate.
- b) Dans les cas de congrès, de colloques et de pièces de théâtre, le temps de présence préalable accordé à la personne salariée est automatiquement de trente (30) minutes.

Dans les autres cas, le temps de présence préalable accordé à la personne salariée est automatiquement de quinze (15) minutes.

- c) Tout temps de présence préalable réellement effectuée par une personne salariée est considéré comme du temps travaillé.

Cependant, lorsque la personne salariée effectue, dans le cadre d'une affectation qui ne se situe pas dans une semaine normale de travail, une présence préalable et une affectation dont la durée totale des deux prestations est inférieure à deux (2) heures, en tenant compte également du temps de déplacement conformément au paragraphe 7-3.04 h), le cas échéant, elle est réputée n'avoir effectué que deux (2) heures de travail.

7-3.06 Temps de perfectionnement et formation

- a) Le temps durant lequel la personne salariée participe à une activité de perfectionnement ou de formation, s'il se situe à l'intérieur de sa semaine normale de travail, est considéré comme du temps travaillé.

L'Employeur peut, après consultation de la personne salariée, procéder à un aménagement de son horaire de travail afin d'éviter que le temps durant lequel la personne salariée participe à une activité de perfectionnement ou de formation ne se situe à l'extérieur de sa semaine normale de travail, auquel cas il en informe le Syndicat.

- b) Le temps durant lequel la personne salariée participe à une activité de perfectionnement ou de formation, s'il se situe à l'extérieur de sa semaine normale de travail, est considéré comme du temps travaillé dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée.
- c) Le temps durant lequel la personne salariée participe à une activité de perfectionnement ou de formation est réputé du temps travaillé.

7-3.07 Temps de réunion

- a) Le temps durant lequel la personne salariée participe à une réunion convoquée par l'Employeur, s'il se situe à l'intérieur de sa semaine normale de travail, est considéré comme du temps travaillé.

L'Employeur peut, après consultation de la personne salariée, procéder à un aménagement de son horaire de travail afin d'éviter que le temps durant lequel la personne salariée participe à une réunion convoquée par l'Employeur ne se situe à l'extérieur de son horaire normal de travail, auquel cas il en informe le Syndicat.

- b) Le temps durant lequel la personne salariée participe à une réunion convoquée par l'Employeur, s'il se situe à l'extérieur de sa semaine normale de travail, est considéré comme du temps travaillé dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée.
- c) Le temps durant lequel la personne salariée participe à une réunion convoquée par l'Employeur est réputé du temps travaillé.

7-3.08 Affectation de suivi

La personne salariée qui effectue une affectation dans le cadre d'un suivi selon les dispositions de la clause 9-3.05 à l'extérieur de sa semaine normale de travail est réputée le faire dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée.

7-3.09 Travail d'équipe

La personne salariée qui effectue une affectation qui nécessite la présence de deux interprètes est réputée faire de l'interprétariat pour la durée totale de l'affectation.

7-4.00 Temps supplémentaire

7-4.01 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, à l'exception :

- De trente (30) minutes de temps de déplacement effectué au début de la plage fixe de disponibilité lorsque la présence de l'interprète est requise pour des raisons médicales ;
- De tout temps de déplacement requis au début de la plage fixe de disponibilité s'il est requis par l'Employeur au moins trois (3) jours précédant l'affectation nécessitant ledit temps de déplacement ;
- De trente (30) minutes de poursuite d'affectation qui excède la fin de la plage fixe de disponibilité lorsque la présence de l'interprète est requise pour des raisons médicales.

Nonobstant le présent alinéa, dès que la personne salariée constate que sa prestation de travail se terminera au-delà de la fin de sa plage fixe de disponibilité, elle communique avec l'Employeur pour l'en informer. Ce dernier met alors tout en œuvre pour éviter l'imposition du travail en temps supplémentaire en tentant d'octroyer la poursuite de l'affectation à une autre personne salariée.

7-4.02 Sous réserve des dispositions prévues aux articles 7-1.00 et 7-2.00, (Heures et semaine normales de travail), tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par une personne salariée :

- au-delà de neuf (9) heures de travail par jour ;
- au-delà de quarante (40) heures de travail par semaine ou de soixante-dix (70) heures de travail par période de deux semaines ;
- au-delà de sept (7) heures d'interprétariat par jour ;
- au-delà de vingt-six (26) heures d'interprétariat par semaine, sauf pour les personnes salariées assignées à un projet spécifique en milieu primaire, secondaire ou de formation professionnelle ;
- à l'extérieur de sa plage fixe de disponibilité, pour les personnes salariées à temps complet ;
- lors d'une ou des deux journées de repos ;
- lors de la période de repos de huit (8) heures suivant une affectation de service d'urgence

est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

7-4.03 Nonobstant la clause 7-4.02, le travail effectué dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée ou dans le cadre d'une disponibilité pour service d'urgence ne constitue pas du travail en temps supplémentaire.

Cependant, le travail effectué dans le cadre d'une affectation en service d'urgence à l'intérieur de la plage fixe de disponibilité de la personne salariée demeure, au sens du travail supplémentaire, une affectation effectuée dans le cadre d'une journée normale de travail, et ce, pour la durée de l'affectation en service d'urgence se situant à l'intérieur de la plage fixe de disponibilité.

7-4.04 La personne salariée bénéficie, pour tout travail effectué en temps supplémentaire, d'une rémunération équivalente à cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire applicable à la prestation de travail.

7-4.05 Pour la personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique, le travail effectué en temps supplémentaire est compensé en temps ou payé en argent, au choix de la personne salariée.

Pour la personne salariée de la liste de rappel, le travail effectué en temps supplémentaire est payé en argent seulement.

7-4.06 Dans le cas où le travail effectué en temps supplémentaire est payé en argent, celui-ci doit l'être à la période de paie suivant le dépôt de la demande de réclamation.

7-4.07 La personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique qui désire compenser en temps le travail effectué en temps supplémentaire ne peut cumuler plus de trente-cinq (35) heures au cours d'une même période de disponibilité.

7-4.08 La compensation en temps du travail supplémentaire doit s'effectuer dans un délai n'excédant pas la fin de la période de disponibilités durant laquelle il est acquis. Le choix du moment de la compensation en temps du travail supplémentaire doit se faire après

entente entre l'Employeur et la personne salariée, en tenant compte des besoins du service à rendre et du choix de date de la personne salariée.

Le temps accumulé au taux horaire majoré qui n'a pu être repris à la fin d'une période de disponibilités est rémunéré dès la période de paie subséquente, à moins que l'Employeur et la personne salariée en conviennent autrement.

7-5.00 Congés fériés

7-5.01 L'Employeur reconnaît à l'ensemble des personnes salariées treize (13) jours de congés fériés par année civile, en y ajoutant ceux à être institués par la loi ou par décret gouvernemental :

- le 1^{er} janvier ;
- le lendemain du 1^{er} janvier ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la fête nationale des patriotes, le 3^e lundi de mai ;
- la fête nationale du Québec, 24 juin ;
- la fête du Canada, 1^{er} juillet ;
- la fête du Travail, le 1^{er} lundi de septembre ;
- l'Action de grâces, le 2^e lundi d'octobre ;
- la veille de Noël ;
- Noël, le 25 décembre ;
- le lendemain de Noël ;
- la veille du 1^{er} janvier.

7-5.02 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée occupant un poste doit accomplir ses tâches durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence soit prévue à son horaire de travail ou ait été autorisée par l'Employeur.

7-5.03 La personne salariée occupant un poste dont les tâches régulières comportent de travailler à l'occasion de l'un des congés fériés reçoit, en plus du salaire au taux applicable, un (1) jour de congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé férié travaillé.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le remplacement du congé férié dans les délais prévus ci-dessus, la personne salariée est rémunérée au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son taux horaire pour la journée de travail qu'elle a fait à l'occasion de ce jour férié en plus de voir son traitement régulier maintenu.

7-5.04 La personne salariée dont la disponibilité pour le service d'urgence l'amène à effectuer une affectation d'urgence à l'occasion de l'un des congés fériés reçoit, en plus de la rémunération versée pour l'affectation en service d'urgence, une compensation équivalente à cinquante pour cent (50%) du taux horaire applicable pour le temps effectué ainsi que pour le temps de déplacement.

7-5.05 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un congé hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, le congé est alors remis à un autre jour.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec les vacances annuelles d'une personne salariée, le congé est remis à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

- 7-5.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées, selon l'ancienneté, et ce, à tour de rôle.

L'attribution du travail lors d'un congé férié se fait auprès de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté, et ce, à tour de rôle.

- 7-5.07 En congé férié, la personne salariée à temps complet reçoit un salaire équivalant à celui qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour chaque jour férié, l'Employeur verse à la personne salariée à temps partiel une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des deux (2) périodes complètes de paie précédant la semaine du congé, en excluant le temps supplémentaire.

- 7-5.08 Pour chaque jour férié, l'Employeur verse à la personne salariée de la liste de rappel ou assignée à un projet spécifique une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des deux (2) périodes complètes de paie précédant la semaine de congé, en excluant le temps supplémentaire.

- 7-5.09 La personne salariée de la liste de rappel ou assignée à un projet spécifique requise de travailler à l'occasion de l'un des congés fériés reçoit, en plus de l'indemnité prévue à la clause 7-5.08, un (1) jour de congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé férié travaillé.

Aucune rémunération additionnelle n'est versée à la personne salariée pour ce congé compensatoire puisque le congé férié est considéré rémunéré par l'indemnité prévue au paragraphe précédent.

Par ailleurs, la personne salariée de la liste de rappel ou assignée à un projet spécifique requise de travailler à l'occasion de l'un des congés fériés est rémunérée à taux simple, pour la journée de travail qu'elle a fait à l'occasion de ce jour férié.

7-6.00 Congés de maladie

- 7-6.01 Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées occupant un poste et aux personnes salariées assignées à un projet spécifique.

- 7-6.02 Le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur crédite à la personne salariée sept (7) jours de congé de maladie.

La personne salariée occupant un poste à temps complet a droit à quarante-neuf (49) heures. Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, le nombre d'heures est réduit au prorata du temps travaillé ou payé.

Pour la personne salariée assignée à un projet spécifique, le nombre d'heures est réduit au prorata du temps travaillé ou payé.

Si la personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année, le nombre de jours de maladie crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service².

La personne salariée qui s'absente plus de trois (3) mois pendant l'année se voit créditer, le 1^{er} avril de l'année suivante, des jours de congés de maladie calculés au prorata du temps travaillé ou payé.

Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables lors du versement de la paie comprenant le dernier jour de mars de chaque année financière lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, selon le taux de salaire en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

7-6.03 Si la personne salariée quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours de maladie crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service. Si elle a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que l'Employeur lui a crédités au 1^{er} avril de cette année, celui-ci peut récupérer l'équivalent des journées utilisées en trop. Dans ce cas, l'Employeur récupère lesdits montants.

7-6.04 La personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail jusqu'à concurrence de deux (2) jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou, à défaut, ces absences sont sans traitement ;

b) à compter de l'arrêt de paiement de la prestation prévue au paragraphe a), la personne salariée a droit à un congé pour invalidité et, le cas échéant, au paiement d'une prestation d'assurance emploi ou d'assurance salaire prévu au régime d'assurances collectives à la clause 7-8.01.

7-6.05 La personne salariée doit aviser l'Employeur, sans délai, lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident et soumettre promptement le certificat médical.

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

7-6.06 Congés de maladie pour les personnes salariées de la liste de rappel

La personne salariée de la liste de rappel reçoit en compensation des congés de maladie deux virgule huit pour cent (2,8 %) de son salaire régulier gagné, versé sur chaque paie

² Un mois complet de service signifie un mois au cours duquel la personne salariée a travaillé ou a été payée la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

7-7.00 Vacances et congé annuel

Préambule

7-7.01 Aux fins du calcul des vacances, du congé annuel et de l'indemnité, l'Employeur convient de maintenir les quantum supérieurs aux dispositions du présent article dont bénéficient certaines personnes salariées.

7-7.02 Aux fins du présent article, on entend par les vacances, le congé annuel ou l'indemnité, le sens donné selon ce qui suit :

Vacances : Période représentant le nombre de jours ouvrables de congés payés auquel la personne salariée occupant un poste a droit.

Congé annuel : Période représentant le nombre de jours ouvrables de congés auquel la personne salariée assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel a droit.

Indemnité : L'indemnité afférente au congé annuel versée à la personne salariée assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel.

SECTION I Dispositions générales

7-7.03 La période de référence donnant droit aux vacances, congé annuel et à l'indemnité s'établit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

7-7.04 Pour fins de calcul, la personne salariée embauchée avant le quinzième (15^e) jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois complet de service³.

7-7.05 La période normale de prise des vacances ou du congé annuel s'étend du 1^{er} mai jusqu'à la troisième (3^e) semaine complète du mois d'août.

Cependant, la période normale de prise du congé annuel pour la personne salariée assignée à un projet spécifique ne peut débuter avant la fin de son assignation de l'année en cours.

7-7.06 Nonobstant la clause 7-7.05, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, reporter jusqu'à deux (2) semaines de ses vacances ou de son congé annuel après la troisième (3^e) semaine du mois d'août, mais avant le 1^{er} avril de l'année subséquente. Ces semaines sont soumises à l'approbation de l'Employeur qui tient compte du choix de la personne salariée sous réserve des besoins du service.

7-7.07 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances ou son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, d'accident, d'accident de travail, de congés spéciaux, de congé des droits parentaux ou de congé conciliation famille et travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de vacances ou de congé annuel à une date ultérieure.

³ Un mois complet de service signifie un mois au cours duquel la personne salariée a travaillé ou a été payée la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

À son retour, la personne salariée fait une demande pour une nouvelle période de vacances ou de congé annuel. Cette nouvelle période est soumise à l'approbation de l'Employeur qui tient compte du choix de la personne salariée sous réserve des besoins du service et des périodes de vacances ou de congé annuel déjà autorisées par l'Employeur.

- 7-7.08 En cas de départ, la personne salariée reçoit une indemnité de vacances ou de congé annuel, qui n'a pas été payée au cours de la période de référence, calculée en fonction du salaire correspondant aux heures travaillées ou payées en conformité avec le présent article.
- 7-7.09 Pour la personne salariée à temps partiel ainsi que pour la personne salariée qui s'absente du travail, la durée des vacances ou du congé annuel est déterminée selon le service accumulé au 31 mars de chaque année. La rémunération de cette durée de vacances ou l'indemnité est calculée au prorata des heures travaillées ou payées pendant l'année se terminant au 1^{er} avril.

Si l'absence de la personne salariée est reliée à une cause de maladie ou d'accident, en application du premier alinéa de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou à un congé de maternité ou de paternité, la période d'absence est exclue de la période de référence et ne doit pas être considérée dans le calcul de la durée des vacances, de la durée du congé annuel et de l'indemnité.

SECTION II Choix de la période de vacances ou de congé annuel

- 7-7.10 Au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur établit une liste comportant l'ancienneté et le quanta de vacances ou de congé annuel auquel les personnes salariées ont droit.
- 7-7.11 Les vacances ou le congé annuel sont pris, en tout ou en partie, mais dans la mesure du possible, par période d'au moins une (1) semaine à la fois.
- 7-7.12 La personne salariée remplit le formulaire prévu affiché par l'Employeur afin d'indiquer sa préférence de vacances ou de congé annuel, au plus tard le 15 avril. À défaut, l'Employeur détermine la date de vacances ou de congé annuel.
- Si une personne salariée est absente à cette période, l'Employeur transmet à celle-ci ledit formulaire afin qu'elle puisse faire son choix quant à sa période de vacances ou de congé annuel.
- 7-7.13 La personne salariée doit indiquer, sur le formulaire, la période sur laquelle elle entend que soit considérée son ancienneté. Elle ne peut exercer son droit d'ancienneté que sur trois (3) périodes continues d'une semaine, cette semaine correspondant à sa semaine normale de travail.
- 7-7.14 L'Employeur détermine la date de vacances ou de congé annuel de la personne salariée en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée, de son ancienneté et des besoins du service.

Le programme de vacances ou de congé annuel de toutes les personnes salariées est affiché au plus tard le 1^{er} mai. Une copie de cette liste est transmise au Syndicat.

SECTION III Dispositions applicables à la personne salariée occupant un poste

7-7.15 La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à une période de vacances payées selon les années de service complétées au 31 mars de l'année en cours.

Nombre d'années de service	Durée des vacances
moins d'un (1) an	un (1) jour de vacances par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours payés
d'un (1) à moins de six (6) ans	quinze (15) jours
de six (6) à moins de huit (8) ans	dix-sept (17) jours
de huit (8) à moins de dix (10) ans	dix-neuf (19) jours
de dix (10) à moins de douze (12) ans	vingt (20) jours
de douze (12) à moins de quatorze (14) ans	vingt et un (21) jours
de quatorze (14) à moins de seize (16) ans	vingt-deux (22) jours
de seize (16) à moins de dix-huit (18) ans	vingt-trois (23) jours
de dix-huit (18) à moins de vingt (20) ans	vingt-quatre (24) jours
de vingt (20) à moins de vingt-deux (22) ans	vingt-cinq (25) jours
vingt-deux (22) ans et plus	vingt-six (26) jours

La personne salariée peut compléter, en utilisant des jours dans sa banque de temps ou à ses frais, toute portion nécessaire à compléter une semaine de vacances, après l'autorisation de l'Employeur.

7-7.16 En vacances, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

7-7.17 Durant la période de vacances, l'Employeur paie sa part quant aux assurances collectives ainsi qu'au régime de retraite.

7-7.18 La rémunération de la personne salariée durant la période de vacances est versée selon le mode de paiement du salaire régulier.

SECTION IV Dispositions applicables à la personne salariée assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel

7-7.19 La personne salariée a droit à un congé annuel dont la durée correspond à son nombre d'années de service complétées au 31 mars de l'année en cours.

Nombre d'années de service	Durée du congé annuel
moins d'un (1) an	un (1) jour de congé par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours
d'un (1) à moins de six (6) ans	quinze (15) jours
de six (6) à moins de huit (8) ans	dix-sept (17) jours
de huit (8) à moins de dix (10) ans	dix-neuf (19) jours
de dix (10) à moins de douze (12) ans	vingt (20) jours
de douze (12) à moins de quatorze (14) ans	vingt et un (21) jours
de quatorze (14) à moins de seize (16) ans	vingt-deux (22) jours
de seize (16) à moins de dix-huit (18) ans	vingt-trois (23) jours
de dix-huit (18) à moins de vingt (20) ans	vingt-quatre (24) jours
de vingt (20) à moins de vingt-deux (22) ans	vingt-cinq (25) jours
vingt-deux (22) ans et plus	vingt-six (26) jours

7-7.20 La personne salariée a droit à une indemnité correspondant à son nombre d'années de service complétées au 31 mars de l'année en cours.

Nombre d'année de service	Pourcentage du salaire gagné
moins d'un (1) an	4,0 %
d'un (1) à moins de six (6) ans	6,0 %
de six (6) à moins de huit (8) ans	6,8 %
de huit (8) à moins de dix (10) ans	7,6 %
de dix (10) à moins de douze (12) ans	8,0 %
de douze (12) à moins de quatorze (14) ans	8,4 %
de quatorze (14) à moins de seize (16) ans	8,8 %
de seize (16) à moins de dix-huit (18) ans	9,2 %
de dix-huit (18) à moins de vingt (20) ans	9,6 %
de vingt (20) à moins de vingt-deux (22) ans	10,0 %
vingt-deux (22) ans et plus	10,4 %

7-7.21 L'indemnité est ajoutée au salaire de la personne salariée et lui est versée selon les mêmes modalités.

7-7.22 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut demander à l'Employeur que lui soit versée son indemnité en un ou plusieurs versements, au moment où elle le désire coïncidant avec une période de paie en lui transmettant le formulaire de conversion de congé annuel prévu à l'Annexe 16. Le montant de cette indemnité correspond au montant accumulé au cours de la période de référence.

7-8.00 Assurances collectives

Assurances collectives pour la personne salariée occupant un poste

- 7-8.01 La personne salariée occupant un poste adhère à un régime d'assurances collectives.

Le coût du régime est défrayé par l'Employeur et les personnes salariées occupant un poste selon les proportions suivantes : 50 % - 50 %, et ce, selon la couverture choisie par la personne salariée pour une protection individuelle, monoparentale ou familiale.

La part défrayée par la personne salariée est attribuée prioritairement au paiement de la prime d'assurance salaire de longue durée.

Le choix du régime, de ses modalités et de l'assureur relève de l'Employeur.

- 7-8.02 La personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions prévues au contrat d'assurances en vigueur.

- 7-8.03 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou l'assureur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

- 7-8.04 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident et soumettre promptement les pièces justificatives requises.

L'Employeur peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté ; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen étant à la charge de l'Employeur.

Le coût des examens de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de trente (30) kilomètres sont à la charge de l'Employeur.

- 7-8.05 La personne salariée en congé en vertu de l'article 7-12.00 (Congé sans traitement) continue à participer au régime d'assurance maladie (médicaments) en versant la totalité des primes. Elle peut également continuer à participer au régime d'assurances collectives si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant en tenant compte du contrat d'assurances en vigueur.

- 7-8.06 L'Employeur ne peut congédier une personne salariée pour la seule et unique raison de lui faire perdre l'accès ou le droit au régime d'assurance salaire prévu au régime d'assurances collectives.

- 7-8.07 L'Employeur s'engage à déduire, à chaque paie, la prime de la personne salariée participante au régime d'assurances collectives et il fait parvenir, mensuellement, le total de la prime à la compagnie d'assurances désignée.

- 7-8.08 Le Syndicat ou l'assureur doit remettre à l'Employeur une copie du relevé indiquant le montant de la prime à être versé pour chaque personne salariée dès que le montant de la prime est connu.
- 7-8.09 L'Employeur s'engage à faciliter l'entrée en vigueur et l'application des régimes d'assurances collectives, notamment :
- a) en donnant l'information et en faisant l'inscription des nouvelles personnes salariées ;
 - b) en communiquant à l'assureur les demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la mise à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur ;
 - c) en versant à l'assureur le montant total des primes de la manière prescrite par l'assureur ;
 - d) en remettant aux personnes salariées les formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité fournis par l'assureur à l'Employeur.

7-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle

- 7-9.01 La personne salariée doit aviser l'Employeur, des circonstances entourant un accident du travail ou une maladie professionnelle, dès que possible. La personne salariée s'engage à remplir le formulaire de déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle prévu à l'Annexe 14.

Elle fournit à l'Employeur une attestation médicale conforme à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) (L.R.Q., c. A-3.001), si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

- 7-9.02 Le Syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée, dès qu'il est porté à la connaissance de l'Employeur.
- 7-9.03 La personne salariée peut être accompagnée d'une personne déléguée syndicale lors de toute rencontre avec l'Employeur concernant un accident du travail ou une maladie professionnelle dont elle est victime.
- 7-9.04 Dans les cas de réclamation pour une lésion professionnelle auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Employeur verse à la personne salariée les sommes qu'il doit en vertu de la LATMP, au plus tard à la période de paie qui suit l'arrêt de travail.
- a) La personne salariée a droit à son salaire net pour la journée ou partie de journée au cours de laquelle elle devient incapable de travailler en raison de sa lésion lorsque celle-ci aurait normalement travaillé.
 - b) Pour les quatorze (14) premiers jours de calendrier qui suivent, l'Employeur lui verse une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire net pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait normalement travaillé n'eut été de son incapacité.
 - c) Après les quatorze (14) premiers jours, la personne salariée reçoit ses indemnités directement de la CNESST en autant que celle-ci ait été acceptée par la CNESST.

d) Lors d'une réclamation, l'Employeur complète les formulaires en y indiquant le revenu brut gagné⁴, conformément à l'article 67 de la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001).

7-9.05 Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu, elle a droit à l'indemnité déterminée et versée par la CNESST sous réserve de l'application de la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001).

La personne salariée doit faire sa demande auprès de la CNESST et celle-ci décidera s'il y a versement ou non des indemnités de remplacement de revenus ou autres avantages prévus à la loi.

7-9.06 Sous réserve de la clause 7-9.04, la CNESST rembourse à l'Employeur le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la CNESST.

7-9.07 La personne salariée de retour au travail à la suite d'une absence pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, de qui la CNESST exige des examens supplémentaires l'obligeant à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de salaire pour toute la durée de l'absence.

7-9.08 La personne salariée qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle continue :

- d'accumuler de l'ancienneté et du service continu pour une période maximale de trente (30) mois ;
- de participer au régime de retraite et au régime d'assurances collectives pourvu qu'elle paie mensuellement sa part des cotisations exigibles, s'il y a lieu, auquel cas, l'Employeur assume la sienne, et ce, pour une période maximale de trente (30) mois.

7-9.09 La personne salariée qui réintègre son emploi pré-lésionnel ou un emploi convenable chez l'Employeur a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont elle bénéficierait si elle avait continué à exercer son emploi pendant son absence.

7-10.00 Congés sociaux

7-10.01 Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne représentante de l'Employeur, dans les plus brefs délais, et produit, à la demande de cette dernière, la preuve ou l'attestation de ces faits.

⁴ Article 67 de la LATMP (L.R.Q., c. A-3.001) : Le revenu brut d'un travailleur est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail, sauf si le travailleur démontre à la CNESST qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi pour l'employeur au service duquel il se trouvait lorsque s'est manifesté sa lésion professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les douze (12) mois précédant le début de son incapacité. Pour établir un revenu brut plus élevé, le travailleur peut inclure les bonis, les primes, les pourboires, les commissions, les majorations pour heures supplémentaires, les vacances si leur valeur en espèces n'est pas incluse dans le salaire, les rémunérations participatoires, la valeur en espèces de l'utilisation à des fins personnelles d'une automobile ou d'un logement fournis par l'employeur lorsqu'il en a perdu la jouissance en raison de sa lésion professionnelle et les prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.01) ou de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23).

7-10.02 Pour les jours de congé dont il est fait mention ci-après, la personne salariée occupant un poste reçoit la rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la convention.

Le salaire de la personne salariée, assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel, est au prorata des heures travaillées ou payées au cours des deux (2) périodes de paie complètes avant l'évènement.

7-10.03 En cas de décès, l'Employeur accorde à la personne salariée :

- a) cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé, dont trois (3) jours avec salaire et deux (2) jours non payés, à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, dont le jour des funérailles ;
- b) trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé, dont deux (2) jours avec salaire et un (1) jour non payé, à l'occasion du décès de ses père, mère, frère, sœur, dont le jour des funérailles ;
- c) deux (2) jours ouvrables consécutifs de congé, dont un (1) jour avec salaire et un (1) jour non payé, à l'occasion du décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, dont le jour des funérailles.
- d) un (1) jour de congé avec salaire à l'occasion du décès de ses grands-parents, oncle, tante, petits-enfants, les grands-parents de la conjointe ou du conjoint, le jour des funérailles.

Pour les congés prévus aux paragraphes ci-dessus, la personne salariée peut ajouter jusqu'à trois (3) jours en utilisant sa banque de temps supplémentaire, des jours de congés annuels ou sans traitement.

7-10.04 La personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable additionnel pour le transport, si le lieu des funérailles se situe à trois cent (300) kilomètres et plus du lieu de sa résidence. Ce congé n'est utilisable qu'une fois par évènement.

7-10.05 Aux fins du calcul, les congés ci-dessus mentionnés ont comme point de départ la date du décès ou des funérailles.

7-10.06 Dans le cas où le jour des funérailles ou de la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus à la clause 7-10.03, la personne salariée peut reporter un des jours de congé que lui accorde ce paragraphe pour y assister.

7-10.07 Mariage ou union civile

La personne salariée peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, avec salaire, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, si le jour correspond à une journée prévue à son horaire de travail. Si la personne salariée n'est pas requise de travailler selon son horaire, ce congé peut être déplacé la veille ou le lendemain du mariage ou de l'union civile.

Sur demande, la personne salariée a droit à un congé additionnel d'une (1) semaine pris à même ses journées de congés annuels, sa banque de temps ou à défaut, sans traitement, après l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

7-10.08 Déménagement

La personne salariée peut obtenir un (1) jour de congé, lorsqu'elle change de domicile. Ce congé est pris à l'occasion du déménagement à même sa banque de temps ou sans traitement. Cependant, la personne salariée a droit à seulement un (1) jour de congé par année civile.

Un tel congé est accordé pour un maximum d'une (1) personne salariée par journée.

L'Employeur octroie le congé sans traitement à la personne salariée qui en a fait la demande le plus tôt. S'il y a plusieurs demandes qui arrivent au cours de la même période de paie, c'est le critère d'ancienneté qui s'applique dans l'octroi du congé sans traitement.

7-10.09 Jurée

La personne salariée appelée à se présenter à titre de jurée ne doit subir aucune perte de rémunération et l'Employeur maintient sa rémunération comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre à l'Employeur l'indemnité perçue à titre de jurée. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder la rémunération régulière de la personne salariée.

7-10.10 Témoin

La personne salariée appelée à se présenter à titre de témoin dans une cause à laquelle elle n'est pas partie et qui est en lien avec son emploi ne doit subir aucune perte de rémunération et l'Employeur maintient sa rémunération comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre à l'Employeur l'indemnité perçue à titre de témoin. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder la rémunération régulière de la personne salariée.

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de ce congé.

7-10.11 Journée d'anniversaire

La personne salariée peut s'absenter de son travail le jour de son anniversaire. Ce congé est pris à même sa banque de temps ou à défaut, est sans traitement.

7-10.12 Congé pour force majeure

La personne salariée qui est dans l'impossibilité de se rendre à son affectation octroyée dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée ou en temps supplémentaire pour raison de force majeure (désastre, incendie, inondation, intempéries, accident de la route, etc.) bénéficie de la compensation prévue en cas d'absence du client, conformément à l'article 9-5.00.

7-11.00 Droits parentaux

SECTION I Dispositions générales

7-11.01 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 monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

7-11.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

SECTION II Congé de maternité

7-11.03 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement selon la durée prévue au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) (L.R.Q., c. N-1.1) en vigueur.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

7-11.04 La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse. Lorsque celle-ci survient avant le début de la vingtième (20^e) semaine, ce congé n'excède pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Lorsque l'interruption survient à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée bénéficie du congé de maternité.

7-11.05 La personne salariée peut répartir le congé de maternité à son gré, avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul du congé de maternité maximal de dix-huit (18) semaines continues.

7-11.06 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis indique la date du début du congé et la date prévue de retour au travail. Il doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

7-11.07 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-11.10.

7-11.08 Suspension du congé de maternité

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

7-11.09 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité est fractionné en semaines si :

- a) son enfant est hospitalisé ;
- b) la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la LNT (L.R.Q., c. N-1.1).

Durant un tel fractionnement, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-11.10.

7-11.10 Durant ce congé de maternité, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- l'accumulation de l'ancienneté ;
- l'accumulation des vacances ou du congé annuel et de l'indemnité ;
- l'accumulation des congés de maladie ;
- le maintien du régime d'assurances collectives et du régime de retraite sous réserve que la personne salariée assume sa part mensuellement ;
- le droit de poser sa candidature à un poste ou à un projet spécifique affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

7-11.11 Suivant une entente avec l'Employeur, la personne salariée peut reporter ses semaines de vacances ou de congés annuels, si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard quatre (4) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À défaut, les vacances ou le congé annuel sont reportés au cours de l'année suivante. Si l'Employeur est dans l'impossibilité d'accorder les vacances ou le congé annuel, il verse l'indemnité à laquelle la personne a droit.

7-11.12 La personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu à la clause 7-11.06 après avoir donné un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

L'employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

- 7-11.13 Au retour du congé de maternité, la personne salariée occupant un poste reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à l'article 6-7.00 (Abolition de poste), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée assignée à un projet spécifique reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité pour au moins trente (30) jours ou, le cas échéant, un poste ou un projet spécifique obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

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

- 7-11.14 Affectation et congé spécial (retrait préventif)

La personne salariée peut demander d'être affectée à un autre poste ou à d'autres tâches dans les cas suivants :

- a) si elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître ;
- b) si ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite. Lors de sa demande, la salariée doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

Lors de sa demande, la personne salariée doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

L'Employeur peut affecter la personne salariée à d'autres tâches. La personne salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à celle de la liste de rappel et inhérente à l'autorisation médicale.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu du RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'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* (LSST) (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

7-11.15 Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, à la condition que la personne salariée fournisse un certificat médical attestant du danger existant et indiquant la date prévue de l'accouchement, et ce, pour la durée indiquée au certificat médical. Ce congé est réputé être le congé de maternité à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date de l'accouchement ;
- b) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

7-11.16 Durant les congés spéciaux prévus aux clauses 7-11.14 et 7-11.15, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-11.10, en autant qu'elle y ait normalement droit.

De plus, la personne salariée visée par la clause 7-11.15 ne reçoit pas de rémunération mais peut se prévaloir des bénéfices prévus par le régime de congés de maladie, de reprise de temps ou d'assurance collective.

SECTION IV Congés de naissance et de paternité

7-11.17 Congé pour la naissance d'un enfant

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

7-11.18 Congé de paternité

La personne salariée a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant et a droit, s'il y a lieu, aux prestations prévues selon le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

Durant ce congé de paternité, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-11.10, en autant qu'elle y ait normalement droit.

7-11.19 Prolongation du congé de paternité

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-11.10.

7-11.20 Suspension du congé de paternité

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

7-11.21 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité est fractionné en semaines si :

a) son enfant est hospitalisé ;

b) la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la LNT (L.R.Q., c. N-1.1).

Durant un tel fractionnement, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-11.10.

7-11.22 Suivant une entente avec l'Employeur, la personne salariée peut reporter ses semaines de vacances ou de congés annuels, si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de paternité et si, au plus tard quatre (4) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À défaut, les vacances ou le congé annuel sont reportés au cours de l'année suivante. Si l'Employeur est dans l'impossibilité d'accorder les vacances ou le congé annuel, l'Employeur verse l'indemnité à laquelle la personne a droit.

7-11.23 Au retour du congé de paternité, la personne salariée occupant un poste reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à l'article 6-7.00 (Abolition de poste), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de paternité, la personne salariée assignée à un projet spécifique reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de paternité pour au moins trente (30) jours ou, le cas échéant, un poste ou un projet spécifique obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

SECTION V Congé d'adoption

7-11.24 La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives dont seules les deux (2) premières journées sont rémunérées. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit présenter une demande écrite à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

Durant le congé pour adoption, la personne salariée a droit aux avantages prévus à la clause 7-11.10, pour autant qu'elle y ait normalement droit.

7-11.25 La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 7-11.24 a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seules les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

La présente clause s'applique également à la personne salariée dont la conjointe adopte un enfant.

7-11.26 Prolongation du congé d'adoption

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-11.10.

7-11.27 Suspension du congé d'adoption

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé d'adoption prévu à la clause 7-11.24, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

7-11.28 Fractionnement du congé d'adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé d'adoption est fractionné en semaine si :

a) son enfant est hospitalisé ;

b) la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la LNT (L.R.Q., c. N-1.1).

Durant un tel fractionnement, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et elle bénéficie des avantages prévus à la clause 7-11.10.

7-11.29 Suivant une entente avec l'Employeur, la personne salariée peut reporter ses semaines de vacances ou de congés annuels, si celles-ci se situent à l'intérieur du congé d'adoption et si, au plus tard quatre (4) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À défaut, les vacances ou le congé annuel sont reportés au cours de l'année suivante. Si l'Employeur est dans l'impossibilité d'accorder les vacances ou le congé annuel, l'Employeur verse l'indemnité à laquelle la personne a droit.

7-11.30 Au retour du congé d'adoption, la personne salariée occupant un poste reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à l'article 6-7.00 (Abolition de poste), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé d'adoption, la personne salariée assignée à un projet spécifique reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé d'adoption pour au moins trente (30) jours ou, le cas échéant, un poste ou un projet spécifique obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

SECTION VI Congé parental sans traitement

7-11.31 Conformément à la LNT (L.R.Q., c. N-1.1), la personne salariée peut bénéficier d'un congé parental sans traitement à temps complet d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine, au plus tard, quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Le congé parental peut être pris après un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date de début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

La personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis écrit prévu au deuxième alinéa après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines.

La personne salariée peut, si l'Employeur y consent, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

7-11.32 Au cours du congé parental sans traitement, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- l'accumulation de l'ancienneté ;
- la participation aux régimes d'assurances qui lui sont applicables si elle verse sa portion des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant ;
- le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention, comme si elle était au travail.

7-11.33 À la suite d'une entente avec l'Employeur, la personne salariée peut prendre sa période de vacances ou de congé annuel reportée, immédiatement avant son congé parental sans traitement, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité ou de paternité, selon le cas.

7-11.34 À l'expiration de ce congé parental sans traitement, la personne salariée occupant un poste peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à l'article 6-7.00 (Abolition de poste), la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, la personne salariée assignée à un projet spécifique reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ, si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé parental sans traitement pour au moins trente (30) jours ou, le cas échéant, un poste ou un projet spécifique obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

SECTION VII Congé pour responsabilités familiales

7-11.35 La personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées :

- 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 » ou d'un « membre de la famille » au sens de la LNT (L.R.Q., c. N-1.1) ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée, si l'Employeur y consent.

Une personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

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.

Pour les deux (2) premières journées prises annuellement, l'Employeur verse à la personne salariée une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, avec les ajustements requis en cas de fractionnement.

Au choix de la personne salariée, les autres jours peuvent être pris à même la banque de jours de maladie monnayables ou la banque de temps de la personne salariée, sinon l'absence est sans traitement.

- 7-11.36 Une 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'un « membre de sa famille » au sens la LNT (L.R.Q., c. N-1.1) ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par 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 doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

- 7-11.37 Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, 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 » ou d'un membre de la famille au sens de la LNT (L.R.Q., c. N-1.1), autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par 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.

La personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de l'Employeur, fournir un document la justifiant.

- 7-11.38 Utilisation de la banque de temps ou de congé annuel lors de journée pédagogique ou de la semaine de relâche

La personne salariée occupant un poste ou assignée à un projet spécifique qui désire utiliser sa banque de temps ou des jours de congé annuel afin de s'absenter durant la semaine de relâche scolaire ou lors de journées pédagogiques prévues au calendrier scolaire doit donner un préavis écrit à l'Employeur d'au moins de deux (2) mois avant la prise du congé.

L'Employeur donne sa réponse dans les deux (2) semaines suivant la demande.

L'Employeur ne peut refuser que sous réserve des besoins du service.

7-11.39 Au cours d'un congé pour responsabilités familiales prévu aux clauses 7-11.35, 7-11.36, 7-11.37 et 7-11.38, la personne salariée a droit au maintien de l'ensemble de ses droits de la convention.

Pour les congés prévus aux clauses 7-11.36 et 7-11.37, la personne salariée accumule son ancienneté et elle a le droit de poser sa candidature à un poste ou à un projet spécifique affiché et de l'obtenir. De plus, elle continue à participer aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition qu'elle en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

7-11.40 Au retour du congé pour responsabilités familiales, la personne salariée occupant un poste reprend son poste, ou le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à l'article 6-7.00 (Abolition de poste), elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé pour responsabilités familiales, la personne salariée assignée à un projet spécifique reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé pour au moins trente (30) jours, ou le cas échéant, un poste ou un projet spécifique obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Si l'assignation est terminée, elle a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

SECTION VIII Congés pour victimes d'événements tragiques

7-11.41 La personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement à temps complet pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- a) elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel ;
- b) 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 la rendant incapable d'exercer ses activités régulières ;
- c) le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel;
- d) à l'occasion du décès de son enfant mineur.

En ces cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou à la date du décès quant au paragraphe d) et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après cette date.

7-11.42 Aux fins du présent article, notamment, les circonstances suivantes sont considérées être à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel :

a) en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ;

b) en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

7-11.43 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si 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 (11^e) jour qui suit.

7-11.44 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son conjoint, son enfant majeur, ou l'un de ses parents décède par suicide.

7-11.45 La période d'absence prévue aux clauses 7-11.43 et 7-11.44 débute au plus tôt à la date de la disparition ou du décès et se termine au plus tard, cent quatre (104) semaines après cette date.

7-11.46 Les clauses de la présente section s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, la personne salariée ne peut bénéficier de ces clauses si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même, son conjoint ou son enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

7-11.47 Dans tous les cas prévus aux sections VII et VIII, la personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.

7-11.48 Dans tous les cas prévus aux sections VII et VIII, la participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite en vigueur ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes.

7-11.49 Au cours d'un congé prévu aux sections VII et VIII, la personne salariée accumule son ancienneté.

7-11.50 Au retour du congé pour victimes d'événements tragiques, la personne salariée occupant un poste reprend son poste, ou le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à l'article 6-7.00 (Abolition de

poste), elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé pour victimes d'événements tragiques, la personne salariée assignée à un projet spécifique reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé pour au moins trente (30) jours, ou le cas échéant, un poste ou un projet spécifique obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Si l'assignation est terminée, elle a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

7-12.00 Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

7-12.01 La personne salariée occupant un poste ayant trois (3) ans de service continu peut obtenir un congé sans traitement selon les ressources disponibles.

L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'une (1) personne salariée occupant un poste et l'octroi dudit congé ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel de bénéficier du même congé.

7-12.02 Une personne salariée assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel ayant trois (3) ans de service continu peut demander un congé sans traitement selon les ressources disponibles.

L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'une (1) personne salariée assignée à un projet spécifique ou de la liste de rappel et l'octroi dudit congé ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée occupant un poste de bénéficier du même congé.

7-12.03 L'Employeur octroie le congé sans traitement à la personne salariée qui en a fait la demande, sous réserve des ressources disponibles. S'il y a plusieurs demandes qui visent la même période et que l'Employeur ne peut accueillir l'ensemble de celles-ci, c'est le critère d'ancienneté qui s'applique dans l'octroi du congé sans traitement.

7-12.04 La personne salariée peut également obtenir un congé partiel sans traitement selon les ressources disponibles.

7-12.05 La durée des congés sans traitement et partiels sans traitement prévus à 7-12.01, 7-12.02 et 7-12.04 n'excède pas douze (12) mois et peut être prolongée par entente entre les parties, à moins qu'il y ait d'autres demandes des autres personnes salariées.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé pour études, le congé est attribué pour la durée normale du programme d'études, pour autant que la personne salariée fournisse à chaque session une preuve satisfaisante démontrant que ce programme d'études a été réellement suivi. À défaut pour la personne salariée de présenter cette preuve, son congé pour études prend fin automatiquement et elle est considérée en congé sans traitement ou partiel sans traitement en vertu de la clause 7-12.01, 7-12.02 ou 7-12.04,

et, le cas échéant, en prolongation de ce congé depuis le début de l'année pour laquelle une telle preuve n'a pas été fournie.

7-12.06 La demande de congé sans traitement et partiel sans traitement doit être faite par écrit, au moins trente (30) jours avant le début du congé. Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé ainsi que le motif de la demande de congé et, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, l'aménagement du temps de travail demandé. Dans ce cas, l'Employeur doit répondre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.

7-12.07 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté. De plus, elle continue à participer aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition qu'elle en assume le coût total et en autant que les polices maîtresses et la loi le permettent.

Selon le choix de la personne salariée, celle-ci doit remettre mensuellement à l'Employeur les sommes concernées.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule de l'ancienneté au prorata des heures travaillées. Celle-ci continue à participer aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, selon les conditions prévues aux polices maîtresses et la loi et en assumant les coûts correspondants, le cas échéant.

7-12.08 La personne salariée peut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

7-12.09 À l'expiration du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée reprend son poste ou son projet spécifique ou, le cas échéant, un poste ou un projet spécifique qu'elle a obtenu durant le congé conformément aux dispositions de la convention.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement prévu à l'article 6-7.00 (Abolition de poste), la personne salariée occupant un poste a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

7-13.00 Perfectionnement et formation

7-13.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement et la formation des personnes salariées.

7-13.02 L'Employeur facilite la participation des personnes salariées aux différentes activités de perfectionnement offertes, et ce, dans la mesure du possible, pour chacune des régions du champ d'intervention du SRIEQ.

7-13.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter au CRT des activités de perfectionnement et de leur priorité en rapport avec les sommes allouées par l'Employeur.

- 7-13.04 L'Employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour offrir une formation en éthique aux personnes salariées nouvellement embauchées après la réussite de l'évaluation provinciale des SRI.
- 7-13.05 L'Employeur s'engage à favoriser le pairage des personnes salariées stagiaires.
- 7-13.06 Si la personne salariée participe à une activité de perfectionnement à l'extérieur de sa région d'appartenance, l'Employeur lui rembourse les frais de transport ainsi que des frais de séjour préalablement autorisés, s'il y a lieu, sur présentation des pièces justificatives.

7-14.00 Assurance responsabilité

- 7-14.01 L'Employeur s'engage à défrayer le coût des assurances responsabilités et professionnelles.
- 7-14.02 Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches.
Dans ce cas, l'Employeur transmet au Syndicat une copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile des personnes salariées dans l'exercice de leurs tâches.
- 7-14.03 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.
- 7-14.04 La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur de l'Employeur.
- 7-14.05 Perte ou destruction de biens personnels

La personne salariée s'engage à détenir une police d'assurance, pour couvrir la perte totale ou partielle des biens personnels exigés par l'Employeur et normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions.

Lors de telles pertes, l'Employeur s'engage à verser à la personne salariée le montant déductible prévu à la police d'assurance jusqu'à un maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$). En l'absence de couverture d'assurance ou si l'assureur refuse d'indemniser aucune somme ne sera versée par l'Employeur.

7-15.00 Régime de retraite

- 7-15.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ ou d'un autre fonds enregistré et agréé convenu entre les parties.

7-15.02 À cette fin, l'Employeur s'engage à verser, au choix de la personne salariée :

- au Fonds de solidarité FTQ, et au nom de celle-ci, dans un compte REER, une somme d'argent équivalant à cinq pour cent (5 %) du salaire régulier gagné,

ou

- à un autre fonds enregistré et agréé convenu entre les parties (Fondation CSN, Régime Industrielle Alliance), et au nom de celle-ci, une somme d'argent équivalant à cinq pour cent (5 %) du salaire régulier gagné.

7-15.03 De plus, l'Employeur convient de retenir sur le salaire de chaque personne salariée qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription du Fonds, la somme indiquée par cette personne salariée pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible aux personnes salariées qui en font la demande de bénéficier immédiatement sur leur paie des réductions d'impôt auxquelles elles ont droit lorsqu'elles participent au Fonds de solidarité FTQ par retenue sur le salaire et par contribution financière de l'Employeur.

7-15.04 L'Employeur convient également de permettre aux personnes salariées de déposer directement à leur compte au Fonds des montants monnayés pour du travail en temps supplémentaire, des jours de maladie, une prime, une rétroactivité, des journées ou des indemnités de vacances.

7-15.05 Les personnes salariées peuvent en tout temps modifier le montant de leurs versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet à l'Employeur et au Fonds ou, s'il y a lieu, par l'intermédiaire de la personne responsable locale.

7-15.06 L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds.

CHAPITRE 8-0.00 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

8-1.00 Santé et sécurité du travail

8-1.01 L'employeur forme un comité de santé et de sécurité du travail (comité SST).

Ce comité est constitué de membres représentant l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de l'établissement de l'Employeur et de membres représentant l'Employeur.

Au moins la moitié des membres du comité SST représentent les travailleuses et les travailleurs, dont au moins une personne salariée désignée par le Syndicat. Les autres membres sont désignés par l'Employeur.

8-1.02 L'ensemble des personnes représentantes des travailleuses et des travailleurs et l'ensemble des personnes représentantes de l'Employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité SST.

8-1.03 Le comité SST se réunit au moins quatre (4) fois par année.

Le comité SST établit ses propres règles de fonctionnement.

La ou les personnes salariées désignées conformément à l'article 8-1.01 sont réputées être au travail lorsqu'elles participent aux réunions et aux travaux du comité SST. À cet effet, elles avisent leur personne supérieure immédiate lorsqu'elles s'absentent du travail pour participer aux réunions du comité SST.

8-1.04 Les fonctions du comité SST sont, notamment, celles prévues à LSST (L.R.Q., c. S-2.1) en faisant les adaptations nécessaires compte tenu de la nature de l'établissement de l'Employeur.

Le comité SST contribue à la mise en place d'un programme de prévention dont les objectifs et les contenus sont ceux énumérés à la LSST (L.R.Q., c. S-2.1).

Les parties peuvent convenir de confier au comité SST toute autre fonction utile à la santé et à la sécurité du travail, y compris relativement aux risques psychosociaux du travail et au télétravail.

8-1.05 Une personne salariée qui découvre une situation dangereuse pour elle-même, pour d'autres personnes salariées ou la clientèle doit aviser la personne représentante de l'Employeur. La personne salariée s'engage à remplir le formulaire de déclaration des incidents prévu à l'Annexe 15. Dans ce cas, l'Employeur doit prendre dans les plus brefs délais les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

8-2.00 Violence et harcèlement en milieu de travail

8-2.01 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

8-2.02 Violence

La violence en milieu de travail consiste en des actions ou des menaces faites ou proférées par un individu ou un groupe d'individus et qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un individu ou d'un groupe d'individus.

8-2.03 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

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

8-2.04 L'Employeur et le Syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence et reconnaissent que la violence et le harcèlement en milieu de travail constituent des actes répréhensibles. En ce sens, suite à l'autorisation de la personne salariée, les parties peuvent discuter au CRT de tout problème de harcèlement et de violence et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

8-2.05 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes, racistes ou homophobes.

8-3.00 Non-discrimination

8-3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c.C-12).

8-3.02 L'Employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une violation de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

8-3.03 Aux fins de l'application de la convention, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs personnes représentantes respectives n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une personne salariée à cause de :

- sa race ;
- sa couleur ;
- son sexe ;
- sa grossesse ;
- son orientation sexuelle ;
- son état civil ;
- ses croyances religieuses ou de leur absence ;
- ses convictions politiques ;
- son âge ;
- sa langue ;
- son origine ethnique ou nationale ;
- sa condition sociale ;
- qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

8-3.04 Aux fins d'application du présent article, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou une préférence qui détruit, compromet un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste ou une affectation.

CHAPITRE 9-0.00 AFFECTATIONS

Préambule

9-0.01 La notion « période de disponibilités » désigne, au sens du présent chapitre, les trois périodes de quatre mois qui débutent aux mois de janvier, de mai et de septembre de chaque année.

9-1.00 Offre de disponibilités

9-1.01 Le 1^{er} jour du mois précédant le début de chaque période, l'Employeur rend disponible à chaque personne salariée le formulaire électronique d'offre de disponibilités. Celle-ci doit le remplir et le retourner à l'Employeur avant le 15^e jour du mois précédant le début de la période visée. Les disponibilités qui y sont exprimées par la personne salariée sont offertes pour la durée totale de la période.

9-1.02 La grille de disponibilités générales se compose de l'ensemble des semaines de calendrier visées par la période, chaque semaine se composant de vingt-huit (28) plages de travail, à raison de quatre plages par jour (matin, après-midi, soir et nuit), et ce, pour les sept jours de la semaine (du samedi au vendredi).

La grille de disponibilités pour le service d'urgence se compose de deux types de prestations :

- Urgence durant les jours de semaine (du lundi 16 h 30 au vendredi 8 h 30)
- Urgence durant la fin de semaine (du vendredi 16 h 30 au lundi 8 h 30)

9-1.03 La personne salariée de la liste de rappel

La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités générales fournie par l'Employeur en y indiquant quelles sont les plages de travail pour lesquelles elle se porte disponible à recevoir des affectations, et ce, pour chaque semaine de la période visée.

De plus, la personne salariée de la liste de rappel peut exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités pour le service d'urgence en y indiquant quelles sont les semaines ou les fins de semaines pour lesquelles elle se porte disponible à effectuer le service d'urgence.

Au cours de la période, la personne salariée de la liste de rappel peut exprimer ponctuellement, sur une base hebdomadaire, des disponibilités supplémentaires et qui s'ajoutent à celles préalablement exprimées dans le délai prévu à l'article 9-1.01. Pour ce faire, elle doit remplir et remettre à l'Employeur, au plus tard le deuxième mercredi précédant la semaine visée, une grille de disponibilités ponctuelles.

9-1.04 La personne salariée assignée à un projet spécifique

La personne salariée assignée à un projet spécifique doit exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités pour le service d'urgence en y indiquant quelles sont les fins de semaines pour lesquelles elle se porte disponible à effectuer le service d'urgence.

Elle peut également exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités pour le service d'urgence en y indiquant quelles sont les semaines pour lesquelles elle se porte disponible à effectuer le service d'urgence.

De plus, elle peut exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités générales en y indiquant quelles sont les plages de travail pour lesquelles elle se porte disponible à recevoir des affectations en dehors de sa semaine régulière de travail.

Finalement, elle peut exprimer sa disponibilité à l'endroit approprié de l'Offre de disponibilités pour se porter disponible à recevoir des affectations lors des congés pédagogiques prévus au calendrier scolaire relié au projet spécifique qu'elle détient.

9-1.05 La personne salariée occupant un poste

La personne salariée occupant un poste doit exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités pour le service d'urgence en y indiquant quelles sont les semaines pour lesquelles elle se porte disponible à effectuer le service d'urgence.

Elle peut également exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités pour le service d'urgence en y indiquant quelles sont les fins de semaines pour lesquelles elle se porte disponible à effectuer le service d'urgence.

Finalement, elle peut exprimer sa disponibilité sur la grille de disponibilités générales en y indiquant quelles sont les plages de travail pour lesquelles elle se porte disponible à recevoir des affectations en dehors de sa semaine régulière de travail.

9-1.06 Disponibilités minimales exigées

La personne salariée occupant un poste est tenue d'exprimer, par année civile, les disponibilités nécessaires pour effectuer :

- au moins huit (8) prestations de service d'urgence de semaine ;
- au moins une (1) prestation de service d'urgence de fin de semaine.

La personne salariée assignée à un projet spécifique est tenue d'exprimer, par année civile, les disponibilités nécessaires pour effectuer :

- au moins dix (10) prestations de service d'urgence de fin de semaine.

Le fait qu'une personne salariée assignée à un projet spécifique soit en interruption temporaire de prestation de travail ne la dispense pas de son obligation d'exprimer les disponibilités minimales exigées.

9-1.07 La personne salariée doit indiquer, à l'endroit approprié de l'Offre de disponibilités, si elle ne désire pas être appelée pour effectuer des affectations en temps supplémentaire qui se situeraient en dehors de sa semaine régulière de travail et au-delà des disponibilités générales exprimées à la grille de disponibilités générales.

- 9-1.08 La personne salariée doit indiquer sur l'offre de disponibilités ses coordonnées téléphoniques, ainsi que son numéro de téléphone cellulaire, s'il y a lieu.
- 9-1.09 La personne salariée qui subit une modification de son statut en cours de période doit remplir dès que possible une nouvelle Offre de disponibilités valide pour le reste de ladite période.
- 9-1.10 L'Employeur convient, pour chaque période, d'un calendrier de disponibilités générales nécessaires en réservant les disponibilités générales exprimées par les personnes salariées de façon équitable, par alternance et en fonction des besoins de service identifiés.

Seules les personnes salariées dont les disponibilités générales exprimées sont retenues par l'Employeur sont requises d'être disponibles et sont admissibles à la prime de disponibilité, et ce, que pour les plages de travail pour lesquelles les disponibilités sont retenues.

L'Employeur ajoute au calendrier mentionné au premier alinéa, sur une base hebdomadaire, les disponibilités ponctuellement exprimées par les personnes salariées de la liste de rappel conformément au troisième alinéa de l'article 9-1.03 et qui sont retenues par l'Employeur. Les premier et deuxième alinéa du présent article s'appliquent à ces disponibilités ponctuelles en faisant les adaptations nécessaires. Ces disponibilités s'ajoutent à celles déjà au calendrier, sous réserve des priorités d'affectations prévues aux articles 9-3.02 et 9-3.03.

- 9-1.11 L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'offre de disponibilités de chacune des personnes salariées, ainsi que de toute grille de disponibilités ponctuelles remise conformément au troisième alinéa de l'article 9-1.03, et ce, pour chacune des périodes.

9-2.00 Liste de rappel

- 9-2.01 L'Employeur maintient une liste de rappel constituée des personnes salariées disponibles à travailler, selon les régions.
- 9-2.02 La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer, à chaque période de disponibilité, au moins:
- une disponibilité générale par semaine pour une plage de travail matin, après-midi ou soir
- ou
- une disponibilité pour le service d'urgence de semaine ou de fin de semaine
- ou
- une disponibilité ponctuelle au sens du 3^e alinéa de la clause 9-1.03 ou une disponibilité pour une affectation en appel à tous au sens de la clause 9-3.04.

Dans l'éventualité où la personne salariée de la liste de rappel ne répond pas à cette exigence pendant deux (2) périodes consécutives, elle sera considérée comme ayant démissionné et verra ainsi son nom retiré de la liste de rappel.

L'Employeur avise par écrit, avant la date de remise des disponibilités pour la période suivante selon la clause 9-1.01, la personne salariée n'ayant exprimé aucune disponibilité pendant une période, conformément à ce qui précède, de la conséquence prévue si elle n'exprime, de nouveau, aucune disponibilité pour la période suivante.

9-2.03 Une période durant laquelle la personne salariée de la liste de rappel n'exprime que des disponibilités de nuit sera considérée comme une période pour laquelle elle n'a soumis aucune disponibilité au sens de la clause 9-2.02.

9-2.04 Une période durant laquelle la personne salariée de la liste de rappel refuse sans motif valable plus de cinq affectations sera considérée comme une période pour laquelle elle n'a exprimé aucune disponibilité au sens de la clause 9-2.02.

Au sens de ce qui précède, les motifs de refus suivants sont considérés comme des motifs valables :

- La personne salariée refuse pour un motif prévu à la clause 7-1.06 ;
- La personne salariée a déjà accepté une offre d'emploi rémunérateur à titre d'interprète pour un tiers employeur, et ce, pour la même plage de travail, en autant qu'il n'y ait pas d'affectation prévue à son horaire au moment de son acceptation.

9-2.05 L'Employeur octroie les affectations aux personnes salariées de la liste de rappel selon les modalités prévues à l'article 9-3.00 (Octroi des affectations).

9-3.00 Octroi des affectations

9-3.01 L'Employeur octroie les affectations en priorité aux personnes salariées occupant un poste de la région où se situe l'affectation dans la mesure où l'affectation cadre à l'intérieur de la semaine régulière de travail.

Si aucune personne salariée occupant un poste de la région concernée ne peut effectuer l'affectation à l'intérieur de sa semaine régulière de travail, l'Employeur octroie l'affectation parmi les personnes salariées occupant un poste de la région déterminée par l'Annexe 8 dans la mesure où l'affectation cadre à l'intérieur de la semaine régulière de travail.

9-3.02 Si aucune personne salariée occupant un poste ne peut effectuer l'affectation à l'intérieur de sa semaine régulière de travail, l'Employeur octroie l'affectation, parmi les personnes salariées de la région concernée qui répondent aux qualifications requises par l'affectation, à celle qui possède le plus d'ancienneté, et ce, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) la personne salariée de la liste de rappel qui a exprimé une disponibilité sur la grille de disponibilités générales ;
- 2) la personne salariée assignée à un projet spécifique qui a exprimé une disponibilité sur la grille de disponibilités générales ou lors des congés pédagogiques ;

- 3) la personne salariée de la liste de rappel qui a exprimé une disponibilité ponctuelle conformément au troisième alinéa de l'article 9-1.03 ;
- 4) la personne salariée occupant un poste qui n'a pas refusé d'être appelée pour recevoir des offres d'affectations en temps supplémentaire, selon les stipulations de l'article 7-4.02, ou en dehors de sa semaine régulière de travail.

9-3.03 Si aucune personne salariée ne peut effectuer l'affectation conformément aux articles 9-3.01 et 9-3.02, l'Employeur octroie l'affectation parmi les personnes salariées de la région déterminée par l'Annexe 8 qui répondent aux qualifications requises par l'affectation, à celle qui possède le plus d'ancienneté, et ce, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) la personne salariée de la liste de rappel qui a exprimé une disponibilité sur la grille de disponibilités générales ;
- 2) la personne salariée assignée à un projet spécifique qui a exprimé une disponibilité sur la grille de disponibilités générales ou lors des congés pédagogiques ;
- 3) la personne salariée de la liste de rappel qui a exprimé une disponibilité ponctuelle conformément au troisième alinéa de l'article 9-1.03 ;
- 4) la personne salariée occupant un poste qui n'a pas refusé d'être appelée pour recevoir des offres d'affectations en temps supplémentaire, selon les stipulations de l'article 7-4.02, ou en dehors de sa semaine régulière de travail.

Cependant, l'Employeur n'a pas l'obligation d'octroyer des affectations dans une autre région que celle où réside l'interprète :

- de la région de la Côte-Nord ;
- de la région du Saguenay/Lac-Saint-Jean ;
- de la région de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine ;
- de la région du Bas-Saint-Laurent.

De plus, lorsque l'Employeur octroie une affectation à une personne salariée d'une région autre que celle concernée par l'affectation, il peut lui octroyer des affectations subséquentes dans la même région et à l'intérieur de la même journée, sans égard à la liste de priorité prévue à la présente clause.

9-3.04 Advenant qu'aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer une affectation suivant l'application des clauses 9-3.02 et 9-3.03, l'Employeur octroie alors l'affectation de la façon suivante :

- 1) il procède à un appel à tous en informant, dès que possible et simultanément, toutes les personnes salariées de la région et des régions visées par l'Annexe 8 de la possibilité d'effectuer une affectation;
- 2) il octroie l'affectation, par ordre d'ancienneté, à une personne salariée de la région qui a exprimé, suivant l'appel à tous, une disponibilité pour ce faire;

3) si aucune personne salariée de la région n'est disponible, il octroie l'affectation, par ordre d'ancienneté, à une personne salariée des régions visées par l'Annexe 8.

9-3.05 Nonobstant les clauses 9-3.01 à 9-3.03, lorsqu'une situation particulière risque de nécessiter plusieurs affectations pour le même motif (thérapie, grossesse, processus judiciaire, etc.), la personne salariée qui effectue une telle affectation peut, après entente avec l'Employeur et dans la mesure où le suivi n'est pas assumé par une autre personne salariée, obtenir toutes les affectations subséquentes en suivi de l'affectation initiale et ce, même si l'affectation a lieu lors de la période de service d'urgence.

La personne salariée qui ne peut effectuer, pour un motif prévu à la clause 7-1.06 une affectation dans le cadre d'un suivi, ne sera remplacée que pour cette affectation et non pour les affectations subséquentes.

9-3.06 Lorsque l'Employeur procède à l'octroi d'une affectation dont la durée prévue est de trois (3) heures ou plus, il affecte deux personnes salariées selon la procédure prévue au présent article, à moins que les parties s'entendent sur le fait que les circonstances de ladite affectation ne justifient pas une telle présence.

Également, lorsqu'il procède à l'octroi d'une affectation visée par l'Annexe 9 (affectations nécessitant la présence de deux interprètes), il affecte automatiquement deux personnes salariées selon la procédure prévue au présent article, à moins que les parties s'entendent sur le fait que les circonstances de ladite affectation ne justifient pas une telle présence.

9-3.07 Lorsque l'Employeur octroie à une personne salariée une affectation dont la nature du travail exige une qualification inférieure à celle qu'elle détient, il maintient, pour la durée de cette affectation, sa rémunération régulière.

9-3.08 Lorsque l'Employeur octroie à une personne salariée une affectation dont la nature du travail exige une qualification supérieure à celle qu'elle détient, il maintient, pour la durée de cette affectation, sa rémunération régulière.

9-3.09 L'Employeur communique par téléphone avec la personne salariée à qui il octroie une affectation dès que possible afin de l'informer de son affectation et des détails qui y sont reliés.

Si l'Employeur qui octroie une affectation en temps supplémentaire à une personne salariée occupant un poste selon le paragraphe 4 de la clause 9-3.02 ou le paragraphe 4 de la clause 9-3.03 ne rejoint pas la personne salariée, il doit lui laisser un message lui demandant de rappeler dans les quinze (15) prochaines minutes ou, s'il y a lieu, dans les quinze (15) minutes qui suivent la fin de l'affectation effectuée par la personne salariée au moment même de l'appel. Une fois ce délai écoulé, l'Employeur n'est pas tenu de lui octroyer l'affectation et peut poursuivre la liste de priorité.

9-3.10 La personne salariée doit communiquer par téléphone avec l'Employeur la journée ouvrable précédant le début d'une plage de disponibilité exprimée afin de confirmer les affectations qui lui ont été octroyées.

Au cours d'une plage de disponibilité exprimée, la personne salariée doit être rejoignable en tout temps. Lorsque la personne salariée effectue une affectation, elle doit

communiquer avec l'Employeur dès la fin de cette affectation afin de confirmer les affectations subséquentes qui pourraient lui être octroyées à l'intérieur de la plage de disponibilité exprimée.

- 9-3.11 L'Employeur n'est pas tenu d'octroyer une affectation à une personne salariée qui serait prioritaire si celle-ci n'en a pas pris connaissance à 15 h 30 la journée ouvrable précédant le début d'une plage de disponibilité exprimée.
- 9-3.12 La personne salariée est tenue de se présenter au travail dans la mesure où les circonstances de l'affectation respectent la disponibilité exprimée préalablement.
- 9-3.13 La personne salariée assignée à un projet spécifique qui a exprimé des disponibilités générales et qui refuse, sans que le motif en soit un prévu à la clause 7-1.06, plus de cinq affectations octroyées à l'intérieur des plages de disponibilités générales exprimées sera considérée, pour la période subséquente, comme n'exprimant aucune disponibilité.

9-4.00 Affectation obligatoire

9-4.01 Advenant qu'aucune personne salariée n'est disponible dans le cadre de sa semaine normale de travail ou dans le cadre d'une disponibilité générale pour effectuer une affectation durant une fin de semaine (samedi et dimanche), en tout ou en partie, l'Employeur octroie l'affectation de la façon suivante :

- 1) il procède à un appel à tous en informant, dès que possible et simultanément, toutes les personnes salariées de la région et des régions visées par l'Annexe 8 de la possibilité d'effectuer une affectation de fin de semaine ;
- 2) il octroie l'affectation à la première personne salariée qui a exprimé, suivant l'appel à tous, une disponibilité pour ce faire ;
- 3) à défaut d'avoir reçu des disponibilités à 16 h 30 le mercredi précédant l'affectation prévue de fin de semaine, l'Employeur désigne, exceptionnellement, (une (1) fois dans l'année civile), à tour de rôle et en commençant par ordre inverse d'ancienneté, une personne salariée occupant un poste, en autant qu'elle possède les qualifications requises par l'affectation.

9-5.00 Absence du client lors d'une affectation

9-5.01 La personne salariée doit aviser l'Employeur de l'absence de la personne sourde, malentendante ou sourde-aveugle au plus tard quinze (15) minutes suivant le début prévu de l'affectation, à défaut de quoi la compensation prévue à la clause 9-5.05 ne lui sera pas versée, le cas échéant.

9-5.02 Dispositions applicables à la personne salariée occupant un poste

Suivant l'avis d'absence du client lors d'une affectation octroyée dans le cadre de la journée normale de travail d'une personne salariée occupant un poste, l'Employeur peut :

- Demander à la personne salariée d'attendre sur les lieux de l'affectation. Dans ce cas, tout le temps d'attente requis par l'Employeur est réputé être du temps travaillé ;

ou

- Octroyer à la personne salariée de nouvelles affectations dans la mesure où la fin du temps de déplacement prévu suivant la dernière affectation n'excède pas la journée normale de travail.

9-5.03 Dispositions applicables à la personne salariée ayant exprimée une disponibilité générale et / ou ponctuelle

Suivant l'avis d'absence du client lors d'une affectation octroyée dans le cadre d'une disponibilité générale ou ponctuelle exprimée, l'Employeur peut :

- Demander à la personne salariée d'attendre sur les lieux de l'affectation. Dans ce cas, tout le temps d'attente requis par l'Employeur est réputé être du temps travaillé ;

ou

- Octroyer à la personne salariée de nouvelles affectations dans la mesure où la fin du temps de déplacement prévu suivant la dernière affectation n'excède pas la plage de disponibilité générale ou ponctuelle exprimée.

9-5.04 Dispositions applicables à la personne salariée assignée à un projet spécifique

Suivant l'avis d'absence du client lors d'une affectation octroyée dans le cadre d'un projet spécifique, l'Employeur peut :

- Demander à la personne salariée d'attendre sur les lieux de l'affectation. Dans ce cas, tout le temps d'attente requis par l'Employeur est réputé être du temps travaillé ;

ou

- Octroyer à la personne salariée de nouvelles affectations dans la mesure où la fin du temps de déplacement prévu suivant la dernière affectation n'excède pas la journée normale de travail.

9-5.05 À défaut d'être requise en attente ou réaffectée selon les clauses 9-5.02, 9-5.03 ou 9-5.04, la personne salariée reçoit une compensation :

- De deux (2) heures pour une affectation d'une durée prévue de moins de trois heures et demi (3 ½) ;

Cependant, lorsque la durée prévue de l'affectation, additionnée au temps de déplacement et au temps de présence préalable réellement effectués en regard de cette affectation, le cas échéant, est inférieure à deux (2) heures, la compensation susmentionnée est réduite de façon à ce que la personne salariée reçoive, au total, l'équivalent de deux (2) heures de rémunération ;

- De trois (3) heures pour une affectation d'une durée prévue de trois heures et demie (3 ½) à moins de sept (7) heures ;

- De quatre (4) heures pour une affectation d'une durée prévue d'une journée complète ;
- De sept (7) heures pour une affectation d'une durée prévue de plus d'une journée.

Il est entendu que la compensation n'est pas versée à la personne salariée occupant un poste lorsque l'absence d'un client concerne une affectation située à l'intérieur de sa journée normale de travail.

- 9-5.06 Lorsque l'affectation que l'Employeur octroie en remplacement d'une affectation visée par une absence est d'une durée inférieure à la durée considérée pour la compensation prévue à 9-5.05, la personne salariée reçoit, en plus de la rémunération liée à l'affectation de remplacement, la différence entre la compensation prévue et la rémunération effectivement reçue.
- 9-5.07 Nonobstant ce qui précède, si le contrat intervenu entre l'Employeur et un ministère ou un organisme gouvernemental le prévoit, à l'exception des Contrats d'intégration au travail (CIT), l'Employeur s'engage à payer la personne salariée pour la durée du contrat initial. Dans ce cas, la personne doit être disponible à toute réaffectation qui se situe à l'intérieur de la plage de disponibilité générale exprimée ou de la journée normale de travail.
- 9-5.08 Pour le reste de la journée ou pour les jours subséquents, l'Employeur attribuera toute nouvelle affectation en priorité à cette personne salariée, à la condition qu'elle réponde aux besoins du service selon les paramètres prévus au présent chapitre. Celle-ci doit être disponible à toute réaffectation ou à du travail connexe à l'emploi d'interprète.

De plus, une affectation visée par une absence est réputée être une affectation octroyée au sens du dernier paragraphe de la clause 9-3.03.

9-6.00 Annulation d'une affectation

- 9-6.01 L'Employeur avise la personne salariée de l'annulation de l'affectation dès que possible sous réserve du présent article. La personne salariée doit s'assurer d'être rejointe en tout temps et l'avis est réputé reçu lors de l'appel de l'Employeur.
- 9-6.02 Si la personne salariée n'a pu être rejointe au moins sept (7) heures avant l'heure prévue du début de l'affectation, l'Employeur met tout en œuvre pour octroyer une autre affectation dans la même plage de travail que l'affectation annulée. À défaut d'être réaffectée, la personne salariée reçoit une compensation :
- De deux (2) heures pour une affectation d'une durée prévue de moins de trois heures et demi (3 ½) ;

Cependant, lorsque la durée prévue de l'affectation, additionnée au temps de déplacement et au temps de présence préalable réellement effectués en regard de cette affectation, le cas échéant, est inférieure à deux (2) heures, la compensation susmentionnée est réduite de façon à ce que la personne salariée reçoive, au total, l'équivalent de deux (2) heures de rémunération ;

- De trois (3) heures pour une affectation d'une durée prévue de trois heures et demie (3 ½) à moins de sept (7) heures ;
- De quatre (4) heures pour une affectation d'une durée prévue d'une journée complète ;
- De sept (7) heures pour une affectation d'une durée prévue de plus d'une journée.

9-6.03 Nonobstant ce qui précède, si le contrat intervenu entre l'Employeur et un ministère ou un organisme gouvernemental le prévoit, à l'exception des Contrats d'intégration au travail (CIT), l'Employeur s'engage à payer la personne salariée pour la durée du contrat initial. Dans ce cas, la personne doit être disponible à toute réaffectation.

9-6.04 Lorsque l'affectation que l'Employeur octroie en remplacement d'une affectation annulée est d'une durée inférieure à la durée considérée pour la compensation prévue à 9-6.02, la personne salariée reçoit, en plus de la rémunération reliée à l'affectation de remplacement, la différence entre la compensation prévue et la rémunération effectivement reçue.

9-6.05 Si la personne salariée s'est déplacée en vue de l'affectation, l'Employeur paie l'affectation selon les paramètres prévus à la clause 9-6.02 auxquels s'ajoutent le temps de déplacement et les frais afférents, selon le déplacement effectué.

9-6.06 Pour le reste de la journée ou pour les jours subséquents, l'Employeur attribuera toute nouvelle affectation en priorité à cette personne salariée, à la condition qu'elle réponde aux besoins du service selon les paramètres prévus au présent chapitre. Celle-ci doit être disponible à toute réaffectation ou à du travail connexe à l'emploi d'interprète.

De plus, une affectation annulée est réputée être une affectation octroyée au sens du dernier paragraphe de la clause 9-3.03.

9-7.00 Détails des affectations

9-7.01 Pour chaque affectation qui lui est octroyée, la personne salariée s'assure que le formulaire demandé par l'Employeur en lien avec les détails de l'affectation est dûment rempli et qu'il lui est transmis dans les délais requis.

9-8.00 Service d'urgence

9-8.01 Le service d'urgence est assuré par les personnes salariées interprètes, et ce, pour chacune des régions, afin d'être disponible après les heures normales de bureau (8 h 30 à 16 h 30), en vue de répondre aux urgences de soir, de nuit, de fin de semaine et lors des jours fériés durant lesquels le bureau est fermé.

9-8.02 Il existe deux types de prestations de service d'urgence:

1) Prestation de service d'urgence de semaine, qui s'étend du lundi soir au vendredi matin, composé des plages suivantes :

- le lundi de 16 h 30 à 24 h ;
- le mardi de 0 h à 8 h 30 et de 16 h 30 à 24 h ;
- le mercredi de 0 h à 8 h 30 et de 16 h 30 à 24 h ;
- le jeudi de 0 h à 8 h 30 et de 16 h 30 à 24 h ;
- le vendredi de 0 h à 8 h 30.

L'ensemble de ces plages correspond à soixante-quatre (64) heures de disponibilité.

2) Prestation de service d'urgence de fin de semaine, qui s'étend du vendredi soir au lundi matin, composé des plages suivantes :

- le vendredi de 16 h 30 à 24 h ;
- le samedi de 0 h à 24 h ;
- le dimanche de 0 h à 24 h ;
- le lundi de 0 h à 8 h 30.

L'ensemble de ces plages correspondant à soixante-quatre (64) heures de disponibilité.

9-8.03 L'Employeur octroie les prestations de service d'urgence, parmi les personnes salariées de la région concernée, à celle qui possède le plus d'ancienneté et ce, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) la personne salariée de la liste de rappel qui a exprimé une disponibilité sur la grille de disponibilités pour service d'urgence ;
- 2) la personne salariée assignée à un projet spécifique qui a exprimé une disponibilité sur la grille de disponibilités pour service d'urgence ;
- 3) la personne salariée occupant un poste qui a exprimé une disponibilité sur la grille de disponibilités pour service d'urgence ;

9-8.04 Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une personne salariée exprime une disponibilité pour le service d'urgence dans une région autre que sa région d'appartenance, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) Si la prestation de service d'urgence visée par la disponibilité exprimée n'a pas été octroyée, l'Employeur la lui octroie.
- 2) Si la prestation de service d'urgence visée par la disponibilité exprimée a été octroyée, l'Employeur communique avec la personne salariée à qui la prestation de service d'urgence a été octroyée afin de l'informer de la situation. Cette dernière peut alors :
 - choisir de se désister de la prestation de service d'urgence à laquelle elle était tenue ; l'Employeur l'octroie alors à la personne salariée de l'autre régionou
 - choisir de garder la prestation de service d'urgence à laquelle elle était tenue.

- 3) Dans tous les cas, la personne salariée qui a exprimé une disponibilité pour le service d'urgence dans une région autre que sa région d'appartenance doit, aux seules fins du calcul du temps de déplacement et du remboursement du kilométrage dans le cadre des prestations régies par la présente clause, élire un domicile à l'intérieur de la région dans laquelle le service d'urgence est effectué.

9-8.05 Advenant qu'aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer la prestation de service d'urgence de semaine, l'Employeur octroie la prestation selon l'ordre suivant :

- 1) il procède à un appel à tous en informant, dès que possible et simultanément, toutes les personnes salariées de la région concernée, de la possibilité d'effectuer une prestation de service d'urgence de semaine ;
- 2) il octroie la prestation de service d'urgence à la première personne salariée de la région concernée ayant le plus d'ancienneté, qui a exprimé, suivant l'appel à tous, une disponibilité pour ce faire ;
- 3) à défaut d'avoir reçu des disponibilités à 16 h 30 le mercredi précédant le début de la prestation de service d'urgence de semaine, l'Employeur désigne, à tour de rôle et en commençant par ordre inverse d'ancienneté, une personne salariée occupant un poste qui n'a pas effectué le minimum de prestations de service d'urgence auquel elle est tenue.

Le paragraphe 3 de la présente clause constitue une mesure d'exception qui ne peut être utilisée à l'encontre d'une personne salariée occupant un poste plus d'une (1) fois par année civile.

La personne salariée à qui l'Employeur octroie la prestation de service d'urgence est considérée comme ayant exprimé une disponibilité pour le service d'urgence au sens des articles 9-1.00 et 9-2.00.

9-8.06 Advenant qu'aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer la prestation de service d'urgence de fin de semaine, l'Employeur octroie la prestation selon l'ordre suivant :

- 1) il procède à un appel à tous en informant, dès que possible et simultanément, toutes les personnes salariées de la région concernée, de la possibilité d'effectuer une prestation de service d'urgence de fin de semaine ;
- 2) il octroie la prestation de service d'urgence à la première personne salariée de la région concernée ayant le plus d'ancienneté, qui a exprimé, suivant l'appel à tous, une disponibilité pour ce faire ;
- 3) à défaut d'avoir reçu des disponibilités à 16 h 30 le lundi précédant le début de la prestation de service d'urgence de fin de semaine, l'Employeur désigne, à tour de rôle et en commençant par ordre inverse d'ancienneté, une personne salariée assignée à un projet spécifique qui n'a pas effectué le minimum de prestations de service d'urgence auquel elle est tenue.

- 4) lorsque toutes les personnes salariées assignées à un projet spécifique ont effectué le minimum de prestations de service d'urgence auquel elles sont tenues, l'Employeur désigne, à tour de rôle et en commençant par ordre inverse d'ancienneté, une personne salariée occupant un poste qui n'a pas effectué le minimum de prestations de service d'urgence auquel elle est tenue.
- 5) À défaut d'avoir trouvé une personne salariée pour effectuer le service d'urgence, l'Employeur est autorisé à refaire des tours de rôles des interprètes occupant un poste en commençant par ordre inverse d'ancienneté. Dans ce cas, l'Employeur accorde, au cours de la semaine suivante, un jour de congé à la personne salariée qui a effectué la prestation de service d'urgence, en autant qu'elle ait effectué au moins une affectation en service d'urgence.

Les paragraphes 3 et 4 de la présente clause constituent une mesure d'exception qui ne peut être utilisée à l'encontre d'une personne salariée plus d'une (1) fois par année civile.

La personne salariée à qui l'Employeur octroie la prestation de service d'urgence est considérée comme ayant exprimé une disponibilité pour le service d'urgence au sens des articles 9-1.00 et 9-2.00.

- 9-8.07 L'Employeur prépare le calendrier du service d'urgence et le distribue aux personnes salariées au plus tard cinq (5) jours ouvrables précédant le début de chaque période de disponibilité.

Lorsque deux personnes salariées conviennent d'un échange volontaire de prestation de service d'urgence, elles en informent l'Employeur. Cet échange volontaire n'a pas pour effet de modifier les autres paramètres du service d'urgence.

- 9-8.08 L'Employeur met tout en œuvre pour que les prestations de services d'urgence contenant un jour de congé férié soient réparties équitablement entre les personnes salariées.
- 9-8.09 Si l'Employeur a utilisé plusieurs fois la clause d'exception prévue aux clauses 9-8.05 et 9-8.06 au cours d'une année civile, celui-ci doit convoquer une rencontre du CRT pour discuter avec le Syndicat afin de trouver une solution à cette problématique. À défaut de trouver une solution ou d'avoir trouvé une personne salariée pour effectuer le service d'urgence, l'Employeur est autorisé à refaire des tours de rôle des interprètes en commençant par ordre inverse d'ancienneté.

CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION

10-1.00 Qualification des interprètes

10-1.01 La qualification de la personne salariée est celle qu'elle détient à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, telle qu'elle apparaît à l'Annexe 4.

Au cours de la convention, la personne salariée peut être reconnue dans une qualification supérieure après avoir subi une évaluation par les services d'évaluation des SRI. Le changement de niveau de qualification est rétroactif à la date de l'évaluation.

10-1.02 Le niveau de qualification est octroyé en fonction de l'évaluation faite des compétences de la personne salariée à l'égard, notamment, de :

- L'utilisation de stratégie : assimilation, déplacement de la main non dominante, désancrage, encodage parallèle, plus d'utilisation de la main non dominante ;
- La capacité d'interpréter en simultané pendant une période déterminée ;
- La capacité de s'adapter au débit du locuteur ;
- Le processus mental ;
- L'équilibre des efforts ;
- La capacité de concentration ;
- La mémoire ;
- Le contrôle de la voix ;
- La qualité de l'élocution ;
- La résistance physique et mentale ;
- Le tact et la souplesse ;
- Le sens du détail, de la nuance par rapport au contenu du message ;
- La culture et connaissance générale.

10-1.03 Qualification de niveau junior

Qualification octroyée à la personne salariée débutante apte à interpréter des entrevues de personne à personne dans un contexte simple de communication.

10-1.04 Qualification de niveau intermédiaire

Qualification octroyée à la personne salariée apte à interpréter dans des réunions ou des rencontres de groupes composés d'un nombre restreint de personnes dans un contexte relativement complexe de communication.

10-1.05 Qualification de niveau senior

Qualification octroyée à la personne salariée apte à interpréter des conférences ou des assemblées portant sur des sujets complexes et de longs propos ou dialogues impliquant plusieurs personnes.

10-2.00 Salaire pour les personnes salariées

10-2.01 Les taux de salaire du personnel interprète, selon le niveau de qualification, sont :

Au 1^{er} septembre 2024 :

Junior :	26,90 \$
Intermédiaire :	29,77 \$
Senior :	36,12 \$

Au 1^{er} avril 2025 :

Junior :	27,71 \$
Intermédiaire :	30,66 \$
Senior :	37,20 \$

Au 1^{er} avril 2026 :

Junior :	28,54 \$
Intermédiaire :	31,58 \$
Senior :	38,32 \$

Au 1^{er} avril 2027 :

Junior :	29,40 \$
Intermédiaire :	32,53 \$
Senior :	39,47 \$

10-2.02 Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

- 1) Au 1^{er} avril 2025, chaque taux de salaire apparaissant ci-dessus est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec pour l'année civile 2024 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec pour l'année civile 2023, laquelle variation est diminuée de 3,00 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
- 2) Au 1^{er} avril 2026, chaque taux de salaire apparaissant ci-dessus est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec pour l'année civile 2025 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec pour l'année civile 2024, laquelle variation est diminuée de 3,00 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
- 3) Au 1^{er} avril 2027, chaque taux de salaire apparaissant ci-dessus est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec pour l'année civile 2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec pour l'année civile 2025, laquelle variation est diminuée de 3,00 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Aux fins du calcul de cet ajustement, l'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année civile pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé.

La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

10-3.00 Primes

10-3.01 Prime de nuit pour la personne salariée

La personne salariée qui effectue une affectation entre 23 h et 7 h bénéficie, pour chaque heure effectivement travaillée, à condition que l'affectation ne soit pas effectuée dans le cadre du service d'urgence, de la prime de nuit dont le taux est d'un dollar (1 \$).

10-3.02 Prime d'interprétation tactile

La personne salariée qui effectue une affectation nécessitant de l'interprétation en mode tactile reçoit, pour chaque heure effectivement travaillée en affectation, la prime d'interprétation tactile dont le taux est de dix pour cent (10 %) du taux de traitement applicable à la prestation de travail.

10-3.03 Prime de disponibilité

La personne salariée reçoit, pour chaque plage de disponibilité générale ou ponctuelle exprimée et retenue comme telle dans le calendrier des disponibilités générales nécessaires, à condition de ne pas recevoir aucune autre rémunération pour cette même plage, une prime équivalant à une demi-heure (0 h 30) de salaire au taux de traitement applicable, selon sa qualification.

La personne salariée qui exprime une disponibilité générale pour une plage de nuit ne reçoit pas la prime de disponibilité.

10-3.04 Prime de service d'urgence de semaine

La personne salariée en disponibilité pour le service d'urgence de semaine reçoit, pour la durée totale de sa disponibilité, une prime équivalant à cinquante-cinq (55) dollars.

10-3.05 Prime de service d'urgence de fin de semaine

La personne salariée en disponibilité pour le service d'urgence de fin de semaine reçoit, pour la durée totale de sa disponibilité, une prime équivalant à cinquante-cinq (55) dollars.

10-3.06 Prime de service d'urgence lors d'un congé férié

La personne salariée en disponibilité pour le service d'urgence de semaine ou de fin de semaine lors d'une journée de congé férié reçoit, en plus de la prime prévue à la clause 10-3.04 ou 10-3.05, une prime équivalant à une (1) heure de salaire au taux de traitement applicable, selon sa qualification.

10-4.00 Allocation de dépenses

10-4.01 La personne salariée est remboursée par l'Employeur de toute dépense approuvée au préalable par ce dernier et encourue dans l'exercice de ses tâches, sur présentation des pièces justificatives, le cas échéant.

10-4.02 Frais de transport

Dans tous les cas, l'Employeur détermine les moyens de transport (location d'auto, avion, etc.) pour une activité préalablement autorisée et rembourse la personne salariée, sur présentation des pièces justificatives requises.

10-4.03 Paiement par l'Employeur

L'Employeur s'engage à payer directement à l'entreprise concernée les frais de chambre et de location de voiture.

10-4.04 Covoiturage

À la demande de l'Employeur, une personne salariée peut être requise de covoiturer avec une autre personne salariée lorsqu'une affectation leur a été octroyée en équipe. Dans ce cas, l'Employeur rembourse, en plus de ce qui est prévu à la clause 10-4.05, le kilométrage correspondant au déplacement effectué afin de permettre le covoiturage.

10-4.05 Transport par automobile personnelle

a) Lorsque la personne salariée, à la demande de l'Employeur, utilise son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais de kilométrage selon les dispositions suivantes :

- Lors d'une affectation effectuée dans le cadre de la semaine normale de travail de la personne salariée occupant un poste : le kilométrage correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation ;
- Lors d'une affectation effectuée dans le cadre de la semaine normale de travail de la personne salariée assignée à un projet spécifique : le kilométrage correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation, si celui-ci est à l'extérieur de l'établissement d'enseignement ;

De plus, lorsque le domicile de la personne salariée se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de l'établissement d'enseignement, l'Employeur rembourse le kilométrage correspondant à un aller-retour par semaine entre le domicile de la personne salariée et l'établissement d'enseignement ;

- Lors d'une affectation effectuée dans le cadre d'une disponibilité générale exprimée : le kilométrage correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation ;
 - Lors d'une affectation effectuée à l'extérieur de la semaine normale de travail ou d'une plage de disponibilité exprimée : le kilométrage correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation ;
 - Lors d'une affectation effectuée dans le cadre d'un service d'urgence : le kilométrage correspondant à l'aller-retour entre le domicile de la personne salariée et le lieu de l'affectation.
- b) Lorsque la personne salariée effectue deux affectations consécutives séparées par une distance telle qu'elle ne puisse pas effectuer le retour de la première affectation et l'aller pour la seconde selon les modalités prévues au paragraphe a), l'Employeur lui reconnaît le kilométrage correspondant au trajet entre les deux affectations consécutives.
- c) Lorsque la personne salariée doit se déplacer d'un lieu à un autre dans le cadre d'une même affectation, l'Employeur lui reconnaît le kilométrage correspondant au trajet entre les différents lieux de la même affectation.
- d) Dans tous les cas, l'Employeur utilise le logiciel « Google Maps » (ou tout autre logiciel comparable de calcul de distance) comme référence pour le calcul du kilométrage. Il doit tenir compte de situations particulières.
- e) En tout temps, lorsque le nombre de kilomètres réclamé par la personne salariée pour un trajet est supérieur à la vérification effectuée par l'Employeur pour ce trajet, la réclamation de la personne salariée est acceptée pourvu que l'écart ne soit pas supérieur à quatre (4) kilomètres.

10-4.06 Frais de kilométrage

Le kilométrage est remboursé à raison de cinquante-cinq cents (0,55 \$) le kilomètre.

Les frais établis au premier alinéa seront révisés annuellement et réévalués, le cas échéant, à compter du 1^{er} septembre 2025, dans le cadre du comité de relations de travail prévu à l'article 5-1.00.

10-4.07 Frais de transport en commun

Lorsque la personne salariée utilise le transport en commun dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement du coût d'un billet aller-retour pour chaque affectation.

Les billets de transport en commun sont remboursés tel que prévu au paragraphe précédent. Cependant, au cours d'un même mois, ces billets sont remboursés jusqu'à concurrence du prix du laisser-passer général mensuel.

10-4.08 Frais de chambre

La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit loger dans un établissement hôtelier se voit rembourser ses frais réels de logement, à la condition que le prix corresponde à la catégorie d'établissement désignée par l'Employeur.

10-4.09 Frais de repas

L'Employeur rembourse à la personne salariée les frais de repas suivants, à la condition qu'ils aient été préalablement autorisés par l'Employeur :

- Déjeuner : 10,00 \$
- Dîner : 20,00 \$
- Souper : 25,00 \$

Lorsque plus d'un remboursement de frais de repas sont autorisés pour la même journée de travail, le solde non utilisé d'un montant prévu pour un repas peut être ajouté au montant autorisé pour un autre repas.

De plus, la personne salariée qui, pour des raisons exceptionnelles, a dû déboursier un montant supérieur à celui habituellement remboursé peut, sur présentation des pièces justificatives, demander un remboursement des frais de repas déboursés.

Les frais établis au premier alinéa seront révisés annuellement et réévalués, le cas échéant, à compter du 1^{er} septembre 2025, dans le cadre du comité de relations de travail prévu à l'article 5-1.00.

10-4.10 Frais de surprime d'assurance automobile

Sur présentation d'une pièce justificative dans le mois suivant le renouvellement de la police d'assurance automobile, l'Employeur s'engage à rembourser en totalité la prime supplémentaire d'assurance automobile pour une couverture « classe affaires » à toutes les personnes interprètes occupant un poste au cours de la période de paie suivant la présentation de la pièce justificative.

Si l'interprète quitte son emploi au cours d'une année, l'Employeur peut récupérer les sommes correspondantes à une partie de la couverture « classe affaires » pour la période restante non utilisée.

L'Employeur est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas la couverture « classe affaires ».

10-4.11 Frais de téléphone cellulaire

La personne salariée occupant un poste et la personne salariée de la liste de rappel qui utilise son téléphone cellulaire personnel dans le cadre de son travail obtient une allocation de trente dollars (30 \$) par mois.

La personne salariée de la liste de rappel a droit à cette allocation pour chaque mois d'une période de disponibilités durant laquelle elle répond à l'une ou l'autre des exigences ci-après de la clause 9-2.02, soit d'offrir :

- une disponibilité générale par semaine pour une plage de travail matin, après-midi ou soir

ou

- une disponibilité pour le service d'urgence de semaine ou de fin de semaine.

La personne salariée peut réclamer cette allocation une fois par mois selon ce qui précède.

10-4.12 Frais d'agenda

L'Employeur rembourse à la personne salariée occupant un poste le coût d'un agenda pour un maximum de dix dollars (10 \$), au cours de la période de paie suivant la présentation de la pièce justificative.

10-4.13 Frais d'identification

L'Employeur s'engage à fournir, à ses frais, une carte d'identité plastifiée avec photo à toutes les personnes salariées.

10-4.14 Frais de téléphone interurbain d'affaires

La personne salariée qui doit rejoindre une personne représentante de l'Employeur utilise la ligne sans frais.

Dans l'exercice de ses tâches, la personne salariée, qui est obligée de coucher à l'extérieur de sa région, a droit à un appel par jour, d'un maximum de cinq (5) minutes, à son domicile pour rejoindre sa conjointe ou son conjoint et ses personnes à charge. Cet appel est remboursé par l'Employeur, sur présentation de pièces justificatives.

Dans les autres cas, la personne salariée doit recevoir l'autorisation préalable de l'Employeur pour faire un interurbain.

10-4.15 Frais de stationnement et de péage

L'Employeur prend à sa charge les frais de stationnement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions, avec les pièces justificatives. Pour les parcomètres, il y a remboursement des frais de stationnement, et ce, sans avoir de pièce justificative.

Aucune amende ne sera payée par l'Employeur.

10-4.16 Le remboursement des dépenses doit être effectué au plus tard à la paie suivant la réclamation.

10-4.17 Sur présentation de la facture, l'Employeur rembourse à la personne salariée interprète les frais annuels de « membership » à l'Association québécoise des interprètes en langue des signes (AQILS).

10-5.00 Avances d'allocation de dépenses

10-5.01 Avance permanente

La personne salariée occupant un poste qui le demande peut obtenir, une fois en cours d'emploi, une avance permanente au montant de deux cents dollars (200 \$) afin de couvrir les dépenses encourues dans l'exercice de ses tâches autres que celles visées par la clause 10-4.03.

Le remboursement de l'avance permanente est effectué selon les modalités convenues entre les parties. À défaut d'entente, l'Employeur récupère selon le paragraphe c) de la clause 10-7.01.

10-5.02 Avance ponctuelle

La personne salariée qui ne bénéficie pas de l'avance permanente peut demander une avance ponctuelle afin de couvrir les dépenses encourues dans l'exercice de ses tâches autres que celles visées par la clause 10-4.03.

Cette avance est accordée selon le montant des dépenses prévisibles pour l'exercice desdites tâches.

Le remboursement de l'avance ponctuelle est effectué par compensation lors du remboursement des dépenses visées par ladite avance.

10-6.00 Versement de la paie

10-6.01 L'Employeur verse la paie tous les deux vendredis dans la mesure où il a reçu le détail des affectations des personnes salariées à seize heures trente (16 h 30) le mardi précédent, et ce, pour deux semaines visées par le calendrier de paie établi par l'Employeur.

À défaut de la réception des documents, un chèque sera émis et expédié, par courrier, à la personne salariée concernée.

10-6.02 Le versement de la paie se fait par dépôt bancaire dans un compte ouvert au nom de la personne salariée dans une institution bancaire de son choix.

10-6.03 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- le nom de l'Employeur ;
- les nom et prénom de la personne salariée ;
- l'identification de sa classe d'emploi ;
- le nombre d'heures payées au taux régulier ;
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable ;
- le taux horaire applicable ;
- le traitement brut et le traitement net ;
- la nature et le montant des primes, indemnités ou frais afférents versés ;

- la nature et le montant des déductions opérées [la cotisation syndicale, les impôts, le Régime des rentes du Québec (RRQ), le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le régime d'assurance collective, l'assurance emploi, le régime de retraite, s'il y a lieu] ;
- la nature et le montant des sommes d'argent récupérées ;
- la période concernée ;
- les soldes de vacances, de maladie et de temps supplémentaire accumulé ;
- le cumulatif des gains et des déductions.

Les talons de paie seront transmis à la personne salariée par courriel.

10-6.04 Avis pour l'assurance emploi

Lors d'une baisse des activités d'interprétariat à rendre à la clientèle sourde, l'Employeur s'engage à remettre à la personne salariée qui en fait la demande un relevé d'emploi si la personne n'a pas d'affectation pour une période consécutive de plus de sept (7) jours, le tout conformément à la loi prévue.

10-6.05 Lorsque la personne salariée quitte le service de l'Employeur, celui-ci lui remet toute somme due à la période de paie suivant le départ de la personne salariée. Le versement doit être accompagné d'un état détaillé des montants versés en salaire et avantages sociaux. Si l'Employeur doit récupérer certains montants d'argent sur les sommes dues, il doit indiquer, par écrit, les motifs qui ont amené cette récupération.

10-7.00 Argent à récupérer

10-7.01 Si l'Employeur décide de récupérer un montant versé en trop à une personne salariée, il doit :

- a) aviser simultanément par écrit la personne salariée et le Syndicat des raisons qui justifient la demande de récupération et du montant brut de celle-ci ;
- b) s'entendre avec la personne salariée et le Syndicat sur les modalités de remboursement dans les quinze (15) jours de l'avis prévu au paragraphe a) précédent ;
- c) à défaut d'entente, procéder à la récupération en retenant un montant ne dépassant pas trente pour cent (30 %) du montant de la rémunération brut.

CHAPITRE 11-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

11-1.00 Procédure de règlement des griefs

11-1.01 Dans le but de régler tout grief relatif aux conditions de travail d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

11-1.02 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne déléguée du Syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec l'Employeur. À défaut d'entente, les parties se conforment à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

11-1.03 La personne salariée ou le Syndicat qui veut soumettre un grief en relation avec les dispositions de la convention doit soumettre par écrit son grief à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables⁵ de la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

11-1.04 Seul le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de personnes salariées qui ont un grief collectif.

Le Syndicat peut déposer un grief syndical portant sur les obligations de l'Employeur à son égard telles que prescrites par la convention. Le Syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 11-1.03.

11-1.05 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui sont à son origine et les mesures correctives recherchées. L'avis de grief est celui apparaissant à l'Annexe 12.

11-1.06 Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, la personne représentante de l'Employeur donne sa réponse écrite au Syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la personne salariée ou en son nom par le Syndicat, à cette personne salariée.

En cas de réponse insatisfaisante ou si la réponse de l'Employeur ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage, et ce, conformément à la clause 11-2.01.

11-1.07 Les délais prévus au présent article pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur, à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur pour les prolonger. À chaque année, les parties peuvent s'entendre pour suspendre les délais de grief et d'arbitrage durant une partie de la période estivale.

11-1.08 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

⁵ Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de la conduite.

11-1.09 Aucune entente entre l'Employeur et le Syndicat relativement à un grief n'est valide sans l'accord du conseil exécutif du Syndicat. Elle doit être constatée par écrit et signée par les personnes représentantes des parties et elle lie l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée en cause.

11-1.10 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

11-2.00 Procédure d'arbitrage

11-2.01 Suite au recours à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 11-1.00, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief par un avis envoyé à l'autre partie. (Annexe 13-1 Formulaire de soumission de grief à l'arbitrage)

11-2.02 Les parties peuvent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage par l'entremise du CRT.

11-2.03 Les parties procèdent devant un arbitre unique.

11-2.04 Les parties procèdent devant l'arbitre dont le nom apparaît dans la liste suivante, et ce, à tour de rôle :

- 1) Bédard, Hélène
- 2) Zubrycki, Éric Jan
- 3) Brassard, Claire
- 4) Garneau, Dominic

11-2.05 En cas d'impossibilité d'obtenir une journée d'audition dans un délai raisonnable, d'empêchement ou de désistement de l'arbitre, les parties conviennent que le cas est soumis à l'arbitre suivant.

11-2.06 À défaut de possibilité d'agir de ces arbitres, les parties conviennent d'en choisir un autre à partir de la liste publiée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec. À défaut d'entente, le ministre du Travail est invité à le nommer conformément à la procédure prévue au Code du travail. (Annexe 13-2 Demande de nomination d'une ou d'un arbitre).

11-2.07 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11-2.08 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la convention, celui-ci peut :

- a) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation ;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ;
- c) rendre tout autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

- 11-2.09 Dans le cas d'un grief de création de nouvelle classe d'emploi prévu à l'article 6-4.00, l'arbitre se prononce s'il y a lieu, sur les attributions caractéristiques, les qualifications et le taux de salaire de la nouvelle classe d'emploi. De plus, l'arbitre a le pouvoir d'accorder la classe d'emploi et, s'il y a lieu, une compensation monétaire équivalant à la différence entre le salaire que la personne salariée reçoit et le salaire correspondant à la classe d'emploi dont la personne salariée a démontré l'exercice des tâches de façon principale et habituelle.
- 11-2.10 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 11-2.11 Toutefois, dans tous les cas, le tribunal ne peut accorder une rétroactivité de plus de trente (30) jours de la date du dépôt du grief.
- 11-2.12 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit au texte de la convention collective.
- 11-2.13 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail.
- 11-2.14 La décision de l'arbitre, agissant dans la juridiction qui lui est conférée en vertu de la convention collective, doit être motivée et signée.
- 11-2.15 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition.
- 11-2.16 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 11-2.17 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

11-3.00 Autres procédures de règlement des litiges

11-3.01 Médiation arbitrale

Le Syndicat et l'Employeur peuvent s'entendre pour procéder à une médiation arbitrale de certains griefs selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient un avis conjoint auprès d'une ou d'un arbitre apparaissant à la clause 11-2.04. Si aucun arbitre n'est disponible, les parties communiquent auprès du ministère du Travail.

Les parties peuvent s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en transmet une copie aux parties. Ce règlement lie les parties.

À défaut de règlement, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les recours sont ceux prévus à la convention collective. La médiatrice ou le médiateur ne peut agir comme arbitre dans la poursuite de l'arbitrage à moins que les parties y consentent avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.

11-3.02 Médiation préventive

Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail un mécanisme de médiation préventive. Ce mécanisme a pour objectif d'améliorer les relations du travail entre la Direction, les personnes salariées et le Syndicat.

11-3.03 Médiation préarbitrale

Les parties peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail un mécanisme de médiation préarbitrale. L'objectif de ce mécanisme consiste à rechercher des solutions mutuellement satisfaisantes aux griefs.

CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-1.00 Dispositions interprétatives

- 12-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.
- 12-1.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 12-1.03 Aucune entente entre l'Employeur et le Syndicat relativement à un amendement à la convention n'est valide sans l'accord du conseil exécutif du Syndicat.

12-2.00 Entrée en vigueur de la convention

- 12-2.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature.
- 12-2.02 La convention collective se termine le 31 mars 2028.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

12-2.03 Rétroactivité

Pour la période du 1^{er} septembre 2024 jusqu'à la date de la signature de la convention collective, l'Employeur verse à chacune des personnes salariées, pour toutes les heures rémunérées incluant le temps supplémentaire, la différence entre le montant calculé selon les nouveaux taux de salaire et les sommes qui lui ont été effectivement payées.

De plus, l'Employeur s'engage à fournir aux personnes salariées, avec une copie au Syndicat, la synthèse des calculs de la rétroactivité en même temps que le paiement.

Le paiement de la rétroactivité s'applique également aux personnes salariées ayant démissionné ou ayant pris leur retraite.

12-3.00 Impression et distribution de la convention

- 12-3.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur remet une copie de la convention collective à chaque personne salariée déjà à l'emploi ou nouvellement embauchée.
- 12-3.02 Le Syndicat reproduit le texte de la convention sous format unique, au plus tard, vingt (20) jours après la date de sa signature et en remet des copies à l'Employeur.
- 12-3.03 L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pour cent (50 %) du coût total d'impression de la convention collective. Dans le coût de production, il y a vingt (20) exemplaires de

la convention dont dix (10) sont pour le Syndicat et dix (10) pour la Fédération. En conséquence, il remboursera le Syndicat dudit montant.

12-4.00 Changement technologique

12-4.01 Les parties entendent par changement technologique l'introduction ou l'ajout d'équipement, de matériel ou de logiciel ou leur modification qui a pour effet de changer de façon significative les techniques, les méthodes de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un recyclage.

12-4.02 Dès que l'Employeur décide de mettre en place un changement technologique, celui-ci s'engage à consulter le Syndicat au CRT afin de discuter :

- de la nature du changement technologique ;
- de la ou des personnes salariées susceptibles d'être touchées ;
- des effets possibles sur les tâches de la personne salariée visée par ledit changement ;
- de la date prévisible de la mise en place des changements ;
- de l'entraînement et du recyclage envisagés.

12-5.00 Dossier personnel

12-5.01 Le dossier personnel de la personne salariée est gardé à jour par l'Employeur et comprend de façon distincte deux dossiers.

Le dossier administratif contient notamment :

- le formulaire de demande d'emploi ;
- les formulaires d'engagement ;
- une copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue ;
- toute autorisation de déduction ;
- les disponibilités exprimées de la personne salariée pour chacune des périodes prévues à l'article 9-1.00 ;
- les avis d'obtention de poste ou de projet spécifique ;
- le rapport du comité d'évaluation des compétences en interprétariat ;
- les autorisations faites par la personne salariée ;
- les avis de mesure disciplinaire ;
- les avis de départ.

Le dossier médical contient notamment les certificats médicaux lors d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ainsi que les expertises médicales émises en vertu de la LATMP.

12-5.02 Sur demande auprès de l'Employeur, une personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne déléguée syndicale, peut consulter son dossier personnel en présence d'une personne représentante de l'Employeur.

12-5.03 Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, la personne déléguée syndicale peut également consulter le dossier personnel administratif ou médical de la personne salariée concernée en présence d'une personne représentante de l'Employeur.

12-5.04 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier personnel.

Conformément aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (L.R.Q., c P-39.1), le Syndicat a accès à tout renseignement personnel concernant une personne salariée dans le cadre de l'application de la convention.

12-5.05 La personne salariée peut obtenir copie des pièces pertinentes à son dossier lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage ou lors d'une contestation devant un tribunal administratif.

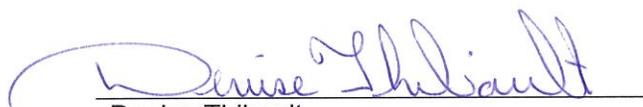
Dans ce cas, la personne salariée ou le Syndicat assume le coût d'impression des documents, et ce, au prix coûtant.

EN FOI DE QUOI,

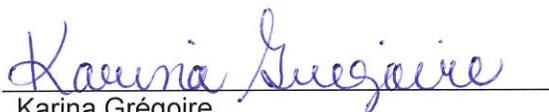
Les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois janvier 2025.

POUR

**LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)**



Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ



Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ

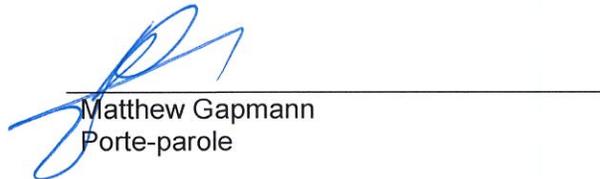
**LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)**



Julie Lanthier
Présidente
SIP-SRIEQ (CSQ)



Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)



Matthew Gapmann
Porte-parole

ANNEXE 1 Certificat d'accréditation

No. AQ - 2000 - 6164

Décision du Commissaire Pierre Bernier

Québec, le 15 septembre 2005

Le Syndicat des interprètes professionnels du SRIEQ (CSQ) a été accrédité pour représenter :

**« Tout le personnel, salarié au sens du Code du travail,
exerçant des tâches d'interprétariat
à l'exception de :
 la directrice ou du directeur,
 de l'agent administratif,
 des agents d'aide à la communication
 et des secrétaires – répartitrices. »**

à l'emploi du : SRIEQ
(Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec)
au 9885, boulevard de l'Ormière
Québec, (Québec)
G2B 3K9

Établissement visé : Tous les établissements où l'Employeur (SRIEQ) assure des services d'interprétariat.

ANNEXE 2

Classe d'emploi et description de tâches

Les parties conviennent qu'en vertu de la convention collective, il existe une (1) classe d'emploi, celle d'interprète en langage visuel.

Interprète en langage visuel

Le rôle principal de la personne consiste à interpréter selon les modes de communication, soit la langue des signes ou en oralisme, entre les différentes personnes entendantes impliquées et les personnes sourdes, sourdes-aveugles ou malentendantes.

Les tâches effectuées dans les temps d'attente doivent découler normalement de la nature du travail de la classe d'emploi d'interprète.

De plus, les tâches suivantes sont également comprises dans la classe d'emploi :

- élaborer une banque de signes ;
- communiquer avec des organismes pour obtenir la documentation lors de colloques, congrès ou réunions pour le temps de préparation ;
- assumer le temps de préparation ;
- assurer un support technique pour des signes ou des interventions auprès notamment des interprètes de la liste de rappel ou stagiaires ;
- mettre à jour le centre de documentation ;
- compléter des formulaires de temps de travail ;
- préparer des questionnaires enquêtes afin d'identifier les besoins auprès des personnes salariées quant à des activités de perfectionnement ou de recyclage.

Lors d'une arrestation ou d'acte notarié, l'interprète doit, avant de débiter son travail d'interprétariat, informer les personnes représentantes des parties qu'elle ou il ne peut être utilisé comme témoin sauf si l'interprète reçoit un subpœna.

Durant son affectation, l'interprète ne joue aucun rôle à titre de personne ressource ou de conseillère ou de conseiller auprès d'une personne sourde ou malentendante.

L'interprète n'a pas l'obligation d'effectuer des tâches de bureau (prise d'appel, classement, ...).

Au besoin, l'interprète accomplit toute autre tâche connexe. Par tâche connexe, il faut entendre toute tâche qui, comme les attributions caractéristiques énumérées dans la description de la classe d'emploi découle normalement de la nature du travail propre à cette classe d'emploi.

Lors de son embauche, la personne salariée interprète s'engage à respecter et à appliquer le Code de déontologie sur lesquels reposent les règles et les devoirs de l'interprète.

ANNEXE 3

Les postes et les projets spécifiques existants à la signature de la convention

Liste des postes d'interprètes en langage visuel

Poste	Horaire	Titulaire	Remplaçant
PR1	Poste à temps complet de 35 heures par semaine.	Vacant	
PR2	Poste à temps partiel de 28 heures par semaine.	Sarah-Anne Vidal	
PR3	Poste à temps partiel de 28 heures par semaine.	Marie Boulet	
PR4	Poste à temps partiel de 28 heures par semaine.	Karine P. Bouliane	
PR5	Poste à temps complet de 35 heures par semaine.	Vacant	
PR6	Poste à temps complet de 35 heures par semaine.	Julie Lanthier	
PR7	Poste à temps complet de 35 heures par semaine.	Lyne Voyer	
PR10	Poste à temps partiel de 21 heures par semaine. (Lundi, mardi et mercredi)	Suzanne Jutras	
PR11	Poste à temps complet de 35 heures par semaine.	Ludivine Pyot	
PR12	Poste à temps partiel de 13 heures par semaine. (SRV seulement)	Vacant	
PR13	Poste à temps partiel de 28 heures par semaine. (SRV/période de questions)	Vacant	
PR14	Poste à temps complet de 35 heures par semaine. (Chaudière-Appalaches)	Sarah Lizotte	
PR15	Poste à temps partiel de 28 heures par semaine. (Chaudière-Appalaches)	Caroline Latulippe	
PR16	Poste à temps partiel de 28 heures par semaine. (Mauricie Centre du Québec)	Alice Dumais	

Liste des projets spécifiques d'interprètes en langage visuel

Poste	Horaire	Titulaire	Remplaçant
PS2-2023	Projet spécifique à temps partiel de 3,5 heures par semaine.	Lise Raymond	

L'Employeur s'engage à mettre à jour de façon régulière la présente liste des postes et projets spécifiques.

L'Employeur s'engage à mettre à la disposition du personnel salarié et du syndicat la liste des postes et des projets spécifiques à jour.

ANNEXE 4

Qualifications reconnues à la signature de la convention

Les personnes salariées à l'emploi du SRIEQ au moment de la signature sont réputées posséder les qualifications pour la classe d'emploi d'interprète en langage visuel selon la liste suivante.

À compter de la réception de la convention, la personne salariée a un délai de trente (30) jours pour contester la liste des qualifications reconnues à la signature de la convention.

Québec/Charlevoix/Portneuf (03)

Nom, prénom	Mode de communication	Niveau	Évaluation
Allard, Rachel	LSQ, Pidgin	Intermédiaire	SRIEQ
Beaudoin, Mireille	Oralisme	Senior	SRIEQ
Beauséjour, Geneviève	LSQ	Intermédiaire	SRIEQ
Boulet, Marie	LSQ Pidgin Tactile	Senior	SRIEQ
De Senneville, Johanne	LSQ	Junior	SRIEQ
Gaudreau, Julie-Christine	Oralisme	Intermédiaire	SRIEQ
Giguère, Nancie	LSQ Pidgin	Senior	SRIEQ
Gilbert, Nathalie	LSQ Pidgin Tactile	Senior	SRIEQ
Gingras, Linda	LSQ	Senior	SRIEQ
Jutras, Suzanne	LSQ	Intermédiaire	SRI
Lanthier, Julie	LSQ, Pidgin, Tactile	Senior	SRIEQ
P. Bouliane Karine	LSQ	Senior	SRIEQ
Pyot, Ludivine	LSQ	Senior	SRI
Raymond, Lise	LSQ	Intermédiaire	SRIEQ
Turgeon, Marleine	LSQ, Oralisme	Junior	SRIEQ
Vidal, Sarah-Anne	LSQ	Senior	Tradusigne
Voyer, Lyne	LSQ	Senior	SRIEQ

Région Chaudières/Appalaches (12)

Nom, prénom	Mode de communication	Niveau	Évaluation
Boucher, Ellen	Oralisme	Junior	SRIEQ
Brosseau, Nathalie	LSQ, Tactile	Senior	SRIEQ
Latulippe, Caroline	LSQ	Intermédiaire	SRIEQ
Lizotte, Sarah	LSQ	Senior	SRIEQ
Pelletier, Kim	LSQ	Junior	SRIEQ

Région Centre du Québec (17), Mauricie (04)

Nom, prénom	Mode de communication	Niveau	Évaluation
Beauregard, Catherine	Oralisme	Intermédiaire	SRIEQ
Bergeron, David	LSQ	Senior	SRI
Dorion, Maryse	LSQ	Junior	SRIEQ
Dumais, Alice	LSQ	Intermédiaire	SRI
Hamel, Émilie	LSQ	Junior	SRIEQ
Leblanc, Cathy	LSQ Pidgin	Senior	SRIEQ
Morin, Nancy	Oralisme	Intermédiaire	SRIEQ
Proulx, Isabelle	Oralisme	Intermédiaire	SRIEQ

Saguenay/Lac St-Jean (02)

Nom, prénom	Mode de communication	Niveau	Évaluation

Côte-Nord (09)

Nom, prénom	Mode de communication	Niveau	Évaluation

Bas-St-Laurent (01)

Nom, prénom	Mode de communication	Niveau	Évaluation

Gaspésie/Îles de la Madeleine (11)

Nom, prénom	Mode de communication	Niveau	Évaluation

ANNEXE 5
Ancienneté calculée en date du 31 août 2024

Nom	Prénom	Date d'embauche	Ancienneté cumulée 2024	an	sem	jour	hrs	min
Allard	Rachel	7 juin 1994	34567,69	18	51	3	1	41
Beaudoin	Mireille	18 février 1993	689,15	0	19	3	3	9
Beauregard	Catherine	13 octobre 2005	1336,85	0	38	0	6	51
Beauséjour	Geneviève	29 mai 2004	13805,35	7	30	2	1	21
Bergeron	David	13 novembre 2013	16594,40	9	6	0	4	24
Boucher	Ellen	4 septembre 2002	1417,15	0	40	2	3	9
Boulet	Marie	3 avril 1989	58462,36	32	6	1	5	22
Bouliane	Karine P.	21 mai 2013	17352,88	9	27	3	6	53
Brosseau	Nathalie	11 janvier 1996	10942,65	6	0	3	1	39
De Senneville	Johanne	25 février 2012	704,90	0	20	0	4	54
Dorion	Maryse	18 avril 1997	3688,65	2	1	1	6	39
Dumais	Alice	4 novembre 2019	7550,88	4	7	3	4	53
Gaudreau	Julie-Christine	30 avril 2005	490,65	0	14	0	0	39
Giguère	Nancie	3 avril 1989	13131,34	7	11	0	6	20
Gilbert	Nathalie	26 avril 1997	27730,24	15	12	1	3	14
Gingras	Linda	5 mai 2022	251,65	0	7	0	6	39
Hamel	Émilie	29 août 2007	3735,58	2	2	3	4	35
Jutras	Suzanne	7 mai 2019	7008,61	3	44	1	1	37
Lanthier	Julie	30 juin 2010	24910,00	13	35	3	4	0
Latulippe	Caroline	20 juin 2014	13982,89	7	35	2	3	53
Leblanc	Cathy	4 novembre 2000	18418,82	10	6	1	1	49
Lizotte	Sarah	11 août 2009	26119,78	14	18	1	2	47
Morin	Nancy	19 novembre 2005	1182,05	0	33	3	6	3
Pelletier	Kim	4 juin 2012	653,10	0	18	3	2	6
Proulx	Isabelle	2 juin 2001	465,85	0	13	1	3	51
Pyot	Ludivine	16 novembre 2020	6394,28	3	26	3	3	17
Raymond	Lise	3 avril 1989	37168,91	20	21	4	5	55
Turgeon	Marleine	22 septembre 2001	805,72	0	23	0	0	43
Vidal	Sarah-Anne	22 août 2016	9992,23	5	25	2	3	14
Voyer	Lyne	31 mai 2016	12479,43	6	44	2	5	26

ANNEXE 6

Modifications aux lois sociales

Les droits parentaux

Advenant des modifications au *Régime québécois d'assurance parentale*, à la *Loi sur l'assurance emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

La Loi sur les normes du travail

Advenant une modification à la *Loi sur les normes du travail*, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des modifications à apporter à la convention collective.

ANNEXE 7

Conflits d'intérêt et non-concurrence

La personne salariée ne peut, sous peine de mesures disciplinaires visées à l'article 6-9.00, s'engager directement ou indirectement dans des activités professionnelles extérieures entrant en conflit avec les intérêts légitimes de l'Employeur, conformément à l'obligation générale de loyauté qui lui incombe en vertu du Code civil du Québec⁶.

Elle ne peut également utiliser à son profit ou à celui d'un tiers une information obtenue dans le cadre de son emploi.

Sont présumées entrer en conflit avec les intérêts légitimes de l'Employeur les activités professionnelles suivantes :

- Activités d'interprétation sociocommunitaires rémunérées, accomplies pour le compte d'un organisme concurrent ou pour le compte de la personne salariée, sur le territoire desservi par le l'Employeur;
- Activités d'interprétation SRV accomplies pour le compte d'un organisme concurrent ou pour le compte de la personne salariée lors de toute plage horaire déjà attribuée à l'Employeur à titre de sous-traitant aux fins du service LSQ pour l'Administrateur canadien du SRV (ACS) inc.;
- Activités d'interprétation SRV accomplies pour le compte d'un organisme concurrent du Service d'interprétation visuelle et tactile (SIVET), même à l'extérieur de toute plage horaire déjà attribuée à l'Employeur à cet effet, dans la mesure où l'Employeur est lié au SIVET à titre de sous-traitant;

N'entrent pas en conflit avec les intérêts légitimes de l'Employeur les activités professionnelles suivantes :

- Activités d'interprétation sociocommunitaires accomplies à l'extérieur du territoire desservi par l'Employeur;
- Activités d'interprétation SRV accomplies à l'extérieur de toute plage horaire déjà attribuée à l'Employeur à titre de sous-traitant aux fins du service LSQ pour l'Administrateur canadien du SRV (ACS) inc., à condition que celles-ci ne soient pas accomplies pour le compte d'un organisme concurrent du SIVET, dans la mesure où l'Employeur est lié au SIVET à titre de sous-traitant;

⁶ **2088.** Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

2089. Les parties peuvent, par écrit et en termes exprès, stipuler que, même après la fin du contrat, le salarié ne pourra faire concurrence à l'employeur ni participer à quelque titre que ce soit à une entreprise qui lui ferait concurrence.

Toutefois, cette stipulation doit être limitée, quant au temps, au lieu et au genre de travail, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur.

Il incombe à l'employeur de prouver que cette stipulation est valide.

- Activités d'interprétation accomplies dans le secteur du loisir, même si elles sont tenues sur le territoire desservi par le l'Employeur, sous réserve d'une validation au préalable par l'Employeur à la demande de la personne salariée

ANNEXE 8

Identification des régions et sous régions aux fins d'affectation

Conformément aux dispositions relatives aux octrois d'affectations hors région, les parties conviennent d'identifier les régions desquelles les personnes salariées seront affectées en priorités selon le tableau suivant.

Ainsi, lorsque l'employeur doit procéder à une affectation en vertu du deuxième alinéa de l'article 9-3.01 ou en vertu de l'article 9-3.03, il doit :

1. Identifier la région et la sous région concernées par la ville où aura lieu l'affectation et ce, selon la liste des MRC et municipalités établie par le MAMROT ;
2. Octroyer l'affectation à la personne salariée occupant un poste, ou ayant exprimé une disponibilité, selon le cas, relevant de la première région prioritaire correspondant à la sous région identifiée ;
3. À défaut de disponibilité d'une personne salariée dans la première région prioritaire, octroyer l'affectation à la personne salariée occupant un poste, ou ayant exprimé une disponibilité, selon le cas, relevant de la deuxième région prioritaire correspondant à la sous région identifiée ;
4. À défaut de disponibilité d'une personne salariée dans la deuxième région prioritaire, octroyer l'affectation à la personne salariée occupant un poste, ou ayant exprimé une disponibilité, selon le cas, relevant de la troisième région prioritaire correspondant à la sous région identifiée ;

Région	Sous région	Régions prioritaires
01 – Bas-Saint-Laurent	Kamouraska	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec
	La Matapédia	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec
	La Mitis	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec
	Les Basques	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec
	Matane	Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine Chaudière-Appalaches Capitale Nationale
	Rimouski-Neigette	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec
	Rivière-du-Loup	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec

Région	Sous région	Régions prioritaires
	Témiscouata	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec
02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean	Fjord-du-Saguenay	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches
	Lac-Saint-Jean-Est	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches
	Le Domaine-du-Roy	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches
	Maria-Chapdelaine	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches
	Saguenay	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches
03 – Capitale-Nationale	Charlevoix	Chaudière-Appalaches Mauricie – Centre-du-Québec Saguenay-Lac-St-Jean
	Charlevoix-Est	Saguenay-Lac-St-Jean Chaudière-Appalaches Côte-Nord
	Côte-de-Beaupré	Chaudière-Appalaches Mauricie – Centre-du-Québec Saguenay-Lac-St-Jean
	Île-d 'Orléans	Chaudière-Appalaches Mauricie – Centre-du-Québec Saguenay-Lac-St-Jean
	Jacques-Cartier	Mauricie – Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Saguenay-Lac-St-Jean
	Portneuf	Mauricie – Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Saguenay-Lac-St-Jean
	Québec-Lévis	Chaudière-Appalaches Mauricie – Centre-du-Québec Saguenay-Lac-St-Jean
04 – Mauricie – Centre-du-Québec	Arthabaska	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Saguenay – Lac-St-Jean
	Bécancour	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean
	Drummond	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean

Région	Sous région	Régions prioritaires
	L'Érable	Chaudière-Appalaches Capitale Nationale Saguenay – Lac-St-Jean
	La Tuque	Capitale Nationale Saguenay – Lac-St-Jean Chaudière-Appalaches
	Les Chenaux	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean
	Maskinongé	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean
	Mékinac	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean
	Nicolet-Yamaska	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean
	Shawinigan	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean
	Trois-Rivières	Capitale Nationale Chaudière-Appalaches Saguenay – Lac-St-Jean
09 – Côte-Nord	Basse-Côte-Nord	Saguenay – Lac-St-Jean Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent
	Caniapiscau	Saguenay – Lac-St-Jean Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent
	La Haute-Côte-Nord	Saguenay – Lac-St-Jean Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent
	Manicouagan	Saguenay – Lac-St-Jean Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent
	Mingamie	Saguenay – Lac-St-Jean Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent
	Sept-Rivières	Saguenay – Lac-St-Jean Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent
11 – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	Avignon	Bas-Saint-Laurent Capitale Nationale Chaudière-Appalaches
	Bonaventure	Bas-Saint-Laurent Capitale Nationale Chaudière-Appalaches

Région	Sous région	Régions prioritaires
	La Côte-de-Gaspé	Bas-Saint-Laurent Capitale Nationale Chaudière-Appalaches
	La Haute Gaspésie	Bas-Saint-Laurent Capitale Nationale Chaudière-Appalaches
	Le Rocher-Percé	Bas-Saint-Laurent Capitale Nationale Chaudière-Appalaches
12 – Chaudière-Appalaches	Beauce-Sartigan	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Bas-Saint-Laurent
	Bellechasse	Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent Mauricie – Centre-du-Québec
	La Nouvelle-Beauce	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Bas-Saint-Laurent
	Les Appalaches	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Bas-Saint-Laurent
	Les Etchemins	Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent Mauricie – Centre-du-Québec
	L'Islet	Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent Mauricie – Centre-du-Québec
	Lotbinière	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Bas-Saint-Laurent
	Montmagny	Capitale Nationale Bas-Saint-Laurent Mauricie – Centre-du-Québec
	Robert-Cliche	Capitale Nationale Mauricie – Centre-du-Québec Bas-Saint-Laurent

ANNEXE 9

Affectations nécessitant la présence de deux interprètes

Le Syndicat, d'une part, et l'Employeur, d'autre part, reconnaissent par la présente l'impact que peut avoir une prestation de travail trop longue sur la santé physique et psychologique des personnes salariées.

En ce sens, les parties favorisent la prise en compte des durées prévisibles et des charges émotive et cognitive d'une affectation dans l'octroi des affectations.

Ainsi, les parties conviennent de l'identification des affectations dont la nature de la prestation de travail demandée nécessite la présence de deux interprètes :

- affectations au palais de justice
- colloque
- conférence
- assemblée
- formation théorique

Les parties s'engagent, dans le cadre du Comité de relations de travail, à mettre à jour la présente annexe et ce, dès que l'une ou l'autre en fait la demande.

ANNEXE 10

Formulaire d'adhésion syndicale

REEMPLIR EN CARACTÈRE D'IMPRIMERIE

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____ App _____

Ville _____ Code postal _____

Téléphone _____

Cellulaire _____ Autre _____

Courriel _____

Date de naissance _____

Mode de communication :

- LSQ
 ORAL

Niveau de qualification :

- Junior
 Intermédiaire
 Senior

En conformité avec l'article 4-4.00 (Régime syndical) de la convention collective,

Je soussigné (e), donne mon adhésion au

SYNDICAT DES INTERPRÈTES PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)

Je m'engage à observer les statuts, règlements et décisions.

Je m'engage à payer le droit d'entrée de 2 \$ ainsi qu'à payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

Signature de la personne salariée

Date

Signature du témoin

Date

ANNEXE 11-1
Formulaire de libérations syndicales

Syndicat des interprètes professionnels du SRIEQ (CSQ)

Québec, le _____

Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec
9885, boul. de l'Ormière
Québec (Québec)
G2B 3K9

Objet : Avis d'absence pour libérations syndicales

Madame, Monsieur,

Selon la convention collective du personnel interprète du SRIEQ, veuillez prendre note d'une libération syndicale pour la date suivante :

Date : _____ Heures de : _____ à: _____ Total heures

Nom de la personne libérée : _____

Activités syndicales locales : motifs :

- 4-5.03 a) rencontre l'employeur
- 4-5.03 b) rencontre une personne salariée pour enquête de grief
- 4-5.03 c) rencontre du Comité des relations du travail
- 4-5.03 d) accompagne une personne salariée à l'embauche
- 4-5.03 e) accompagne une personne salariée lors d'une rencontre avec l'Employeur
- 4-5.03 f) tâches syndicales locales
- 4-5.03 g) assignation comme témoin devant un tribunal d'arbitrage ou un tribunal administratif
- 4-5.03 h) rencontre d'une personne couverte par l'accréditation par une personne représentante syndicale

Activités syndicales nationales : motifs :

- 4-5.03 i) Session de formation
- 4-5.03 i) Instances CSQ ou FPSES Lieu : _____

Espérant le tout conforme.

Date de la demande _____ Autorisée par le Syndicat _____

Date de la réponse _____ Autorisée par l'Employeur _____

ANNEXE 11-2
Formulaire de libérations en négociation

Syndicat des interprètes professionnels du SRIEQ (CSQ)

Québec, le _____

Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec
9885, boul. de l'Ormière
Québec (Québec)
G2B 3K9

Objet : Avis d'absence pour libérations syndicales pour la négociation

Madame, Monsieur,

Selon la convention collective du personnel interprète du SRIEQ, veuillez prendre note d'une libération syndicale pour négociation à la date suivante :

Nom de la personne libérée : _____

Date : _____

De : _____ à _____ Total : _____ heures

Nombre d'heures à facturer dans la banque de libération syndicale : _____ heures

Nombre d'heures à facturer directement au syndicat : _____ heures

Activités syndicales locales :

Motifs :

4-5.03 rencontre de négociation ou de conciliation

Espérant le tout conforme.

Date de la demande _____ Autorisée par le Syndicat _____

Date de la réponse _____ Autorisée par l'Employeur _____

ANNEXE 12

Formulaire de grief

Grief no :

Date de dépôt du grief à l'Employeur :

IDENTIFICATION		TYPE DE GRIEF	
Toutes les personnes salariées visées	<input type="checkbox"/>	Interprétation	<input type="checkbox"/>
&		Classification	<input type="checkbox"/>
Le Syndicat	<input checked="" type="checkbox"/>	Mesures disciplinaires	<input type="checkbox"/>
&		Harcèlement psychologique	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		

Bref exposé du grief

Le Syndicat des Interprètes Professionnels du SRIEQ (CSQ) vous avise de la naissance d'un grief. Les faits à son origine sont les suivants et ce, à titre indicatif et sans préjudice.

Le ou vers le _____, le Service Régional d'Interprétariat de l'Est du Québec inc. (SRIEQ) a omis, négligé ou refusé de :

Le SIP-SRIEQ (CSQ) et la personne visée par le présent grief, contestent cette décision de l'employeur car elle est illégale et contraire à la convention collective.

CORRECTIF :

En conséquence, il est demandé à l'arbitre par le présent grief :

Les articles et /ou clauses impliqués dans le présent litige sont les suivants et ce, à titre indicatif et sans préjudice :

Ainsi que toute autre disposition pertinente

Présidence

Date

ANNEXE 13-1
Formulaire de soumission de grief à l'arbitrage

Québec, le _____

Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec Inc.
9885, boul. de l'Ormière
Québec (Québec)
G2B 3K9

Objet : Grief soumis à l'arbitrage

Madame,

A défaut d'un règlement au grief n° _____ soumis à l'Employeur le _____
 au grief n° _____ soumis à l'Employeur le _____
 au grief n° _____ soumis à l'Employeur le _____

le Syndicat des interprètes professionnels du SRIEQ (CSQ) vous avise de considérer ce ou ces griefs comme étant soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective.

Signature
Syndicat des interprètes professionnels du
SRIEQ (CSQ)

Date

À titre de personne représentante de l'Employeur, j'accuse réception du formulaire de soumission de grief à l'arbitrage.

Signature
SRIEQ

Date

Note : Une copie dûment signée par la personne représentante de l'Employeur est remise immédiatement à la personne représentante syndicale

ANNEXE 13-2

Demande de nomination d'arbitre auprès du Ministère du Travail



Demande de nomination d'arbitre de grief

Code du travail (L.R.Q., c. C-27) Article 100

Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)

Article 81.20 (harcèlement psychologique)

A – NUMÉRO D'ACCREDITATION : * à défaut de fournir votre numéro d'accréditation, nous ne pourrons traiter votre demande		
B – IDENTIFICATION DES PARTIES :		
Partie requérante : Employeur <input type="checkbox"/> ou Syndicat <input type="checkbox"/>		
Nom de l'employeur :	Nom du syndicat :	
Adresse :	Adresse :	
Représenté par :	Représenté par :	
Adresse si différente :	Adresse si différente :	
Téléphone : () - , poste Télécopieur : () - Courriel : @	Téléphone : () - , poste Télécopieur : () - Courriel : @	
C – RÉGION ADMINISTRATIVE DE L'ÉTABLISSEMENT VISÉ (Veuillez cocher la case correspondante) :		
Bas Saint-Laurent (01) <input type="checkbox"/>	Outaouais (07) <input type="checkbox"/>	Laval (13) <input type="checkbox"/>
Saguenay Lac Saint-Jean (02) <input type="checkbox"/>	Abitibi-Témiscamingue (08) <input type="checkbox"/>	Lanaudière (14) <input type="checkbox"/>
Capitale Nationale (03) <input type="checkbox"/>	Côte Nord (09) <input type="checkbox"/>	Laurentides (15) <input type="checkbox"/>
Mauricie (04) <input type="checkbox"/>	Nord du Québec (10) <input type="checkbox"/>	Montérégie (16) <input type="checkbox"/>
Estrie (05) <input type="checkbox"/>	Gaspésie Îles de la Madeleine (11) <input type="checkbox"/>	Centre du Québec (17) <input type="checkbox"/>
Montréal (06) <input type="checkbox"/>	Chaudière Appalaches (12) <input type="checkbox"/>	
D – RENSEIGNEMENTS :		
Demande faite en vertu de (cochez la case appropriée) :		
<input type="checkbox"/> Article 100 (nomination d'un arbitre)	<input type="checkbox"/> Article 110.1, 2 ^e al. (non rappel au travail)	
<input type="checkbox"/> Article 100.10 (modifications des conditions de travail, article 59)	<input type="checkbox"/> Article 102 (mésentente autre qu'un grief)	
	<input type="checkbox"/> Autres, veuillez préciser :	
Loi sur les normes du travail (harcèlement psychologique) – article 81.20		
<input type="checkbox"/> Arbitrage avant médiation		
<input type="checkbox"/> Arbitrage suite à une médiation		
<input type="checkbox"/> Demande conjointe de médiateur-arbitre (Au frais des parties comme un arbitrage de grief)		
Nom d'arbitres échangés entre les parties et qui n'ont pas fait l'objet d'une entente :		
Nature du ou des griefs* :		
* L'ensemble des griefs ci-dessus sera confié à un seul arbitre		
_____	_____	
Date	Signature du requérant	
Veuillez aviser l'autre partie de la présente demande		
Adressez votre demande au :		
Ministère du Travail		
Direction de la médiation-conciliation,		
de la prévention et de l'arbitrage		
200, chemin Sainte-Foy, 6 ^e étage		
Québec (Québec) G1R 5S1		
Téléphone : (418) 643-9943		
Télécopieur : (418) 644-3331		

Signature de l'autre partie		
(demande conjointe de médiateur-arbitre – article 81.20 de la Loi sur les normes du travail)		
Le formulaire est disponible en format Word sur le		
site internet du Ministère du Travail à l'adresse		
suivante :		
www.travail.gouv.qc.ca		
Adresse de l'autre partie :		

ANNEXE 16

Formulaire de conversion du congé annuel



Demande de conversion de
l'indemnité de congé annuel en jour

Votre région administrative :

Prénom: Nom:

Adresse: Code postal:

Ville: Cellulaire:

Téléphone: Autre:

Courriel:

Je désire, dès la prochaine période de paie, que l'indemnité de congé annuel (%) à laquelle j'ai droit soit transformé en jour de vacances et que ceux-ci soient mis en banque.

Je désire, dès la prochaine période de paie, que l'indemnité de congé annuel (%) à laquelle j'ai droit soit cumulé, mis en banque puis payée, à ma demande, en un seul versement.

Je désire, dès la prochaine période de paie, que l'on me verse l'indemnité de congé annuel (%) directement sur ma paie à chacune des périodes.

Nombre d'années de service	Pourcentage du salaire gagné
moins d'un (1) an	4,0 %
d'un (1) à moins de six (6) ans	6,0 %
de six (6) à moins de huit (8) ans	6,8 %
de huit (8) à moins de dix (10) ans	7,6 %
de dix (10) à moins de douze (12) ans	8,0 %
de douze (12) à moins de quatorze (14) ans	8,4 %
de quatorze (14) à moins de seize (16) ans	8,8 %
de seize (16) à moins de dix-huit (18) ans	9,20%
de dix-huit (18) à moins de vingt (20) ans	9,60%
de vingt (20) à moins de vingt-deux (22) ans	10,00%
plus de vingt-deux (22)	10,40%

ANNEXE 17

Distribution de l'obligation d'effectuer une prestation de service d'urgence de semaine durant la période des fêtes

Les parties conviennent que les obligations d'effectuer une prestation de service d'urgence de semaine durant le temps des fêtes sont distribuées en fonction des postes et ce, selon le calendrier suivant :

Année	Semaine précédant ou incluant soit Noël ou le Jour de l'An	Poste devant effectuer la prestation de service d'urgence
2025	Noël	PR10 ou PR7
	Jour de l'An	PR7 ou PR10
2026	Noël	PR6 ou PR5
	Jour de l'An	PR5 ou PR6
2027	Noël	PR4 ou PR3
	Jour de l'An	PR3 ou PR4
2028	Noël	PR2 ou PR1
	Jour de l'An	PR1 ou PR2

ANNEXE 18

Reconduction d'une lettre d'entente relative à la clarification des jours fériés à la période des fêtes

ENTENTE – CONGÉS FÉRIÉS

Intervenue entre

Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec inc. (SRIEQ)
775, rue Saint-Viateur, Québec (Québec)
G2L – 2S2

ci-après désigné « l'Employeur »

et

Syndicat des interprètes professionnels du SRIEQ (CSQ)
775, rue Saint-Viateur, Québec (Québec)
G2L – 2S2

ci-après désigné « le Syndicat »

Lettre d'entente no. 15 - Clarification des jours fériés à la période des Fêtes

Considérant que l'on ne peut déterminer dès le début de l'année civile qui assumera réellement le service d'urgence au cours de la période des Fêtes;

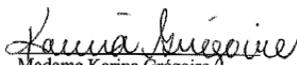
Les parties (Employeur et Syndicat) reconnaissent que les jours fériés du jour de l'An (1^{er} janvier) et du lendemain du jour de l'An (2 janvier) seront comptabilisés dans l'année civile précédente.

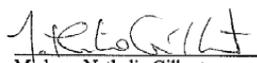
De plus, les parties (Employeur et Syndicat) conviennent que les interprètes qui effectuent le service d'urgence au cours de la période des Fêtes (période de Noël et du jour de l'An) sont comptabilisés comme un (1), deux (2) ou trois (3) jours fériés distincts, selon le cas, s'ils sont durant la semaine d'urgence.

Par exemple,

- si l'interprète assume seulement un (1) jour férié durant sa semaine d'urgence, il sera considéré avoir déjà travaillé un (1) jour férié au cours de l'année civile ;
- si l'interprète assume deux (2) jours fériés durant sa semaine d'urgence, il sera considéré avoir déjà travaillé deux (2) jours fériés au cours de l'année civile ;
- si l'interprète assume les trois (3) jours fériés durant sa semaine d'urgence, il sera considéré avoir déjà travaillé trois (3) jours fériés au cours de l'année civile.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 14^e jour du mois d'octobre 2008


Madame Karina Grégoire
Directrice adjointe du SRIEQ


Madame Nathalie Gilbert
Pour le Syndicat

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Liste des clients visés par le service d'aide à la communication

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à discuter, dans le cadre du CRT, des services d'aide à la communication offerts par le SRIEQ et des clients qui en bénéficient.

Les parties s'engagent également à établir une liste des clients visés par le service d'aide à la communication selon les différentes régions pour qui, selon les circonstances, le service offert ne constituerait pas de l'interprétation au sens du certificat d'accréditation.

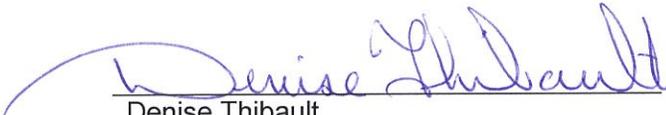
Les parties conviennent que les services offerts aux clients qui ne sont pas identifiés dans ladite liste seront des services d'interprétariat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois de janvier 2025.

POUR

LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)


Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ


Julie Lanthier
Présidente
SIP-SRIEQ (CSQ)


Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ


Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)


Matthew Gapmann
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 2

Conditions de travail particulières pour les interprètes travaillant au Service de relais vidéo (SRV)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'article 9-3.00 de la convention collective s'applique lors de l'octroi des affectations au Service de relais vidéo (SRV).
2. La personne salariée peut être appelée à travailler jusqu'à un maximum de quatre (4) heures par jour au Service de relais vidéo (SRV).

Exceptionnellement, l'interprète peut être appelé à travailler jusqu'à un maximum de cinq (5) heures par jour à l'intérieur de sa plage horaire de disponibilité lors d'imprévus.

3. L'interprète qui travaille au Service de relais vidéo (SRV) a droit à l'équivalent de cinq (5) minutes de repos par heure de travail, au moment fixé par l'interprète/chef d'équipe.

Ces périodes de repos incluent les pauses obligatoires prévues par l'Administrateur canadien du Service de relais vidéo, mais excluent le temps de rédaction des rapports 911 ou d'incidents.

Une pause d'un minimum de trente (30) minutes doit être introduite entre deux heures trente (2 h 30) et trois (3) heures consécutives de travail, dépendant des besoins du service, pour l'interprète qui effectue un bloc de cinq (5) heures par jour.

4. Le taux de salaire de l'interprète assigné par l'Employeur comme personne responsable au Service de relais vidéo (SRV), est majoré de cinq pour cent (5 %) pour la durée de l'assignation.
5. Pour les fins des affectations au Service de relais vidéo (SRV) la fin de semaine, les modalités d'application convenues lors de la rencontre du Comité de relations de travail tenue le 18 septembre 2019 s'appliquent.
6. Prime de fin de semaine SRV pour les personnes salariées de la liste de rappel
 - 6.1 L'interprète qui obtient 2 ou 3 plages de SRV de fin de semaine par mois se verra payer une demi-heure supplémentaire pour chaque plage SRV de fin de semaine (4 h travaillées = 4,5 h payées)
 - 6.2 L'interprète qui obtient 4 plages de SRV de fin de semaine et plus par mois se verra payer une heure supplémentaire pour chaque plage SRV de fin de semaine (4 h travaillées = 5 h payées)
 - 6.3 L'interprète qui a déjà 3, 4 ou 5 plages de disponibilités générales retenues se verra payer une demi-heure supplémentaire pour chaque plage SRV de fin de semaine (4 h travaillées = 4,5 h payées)

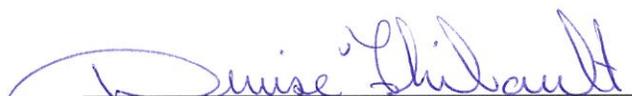
- 6.4 L'interprète qui a déjà 6 plages de disponibilités générales retenues et plus se verra payer une heure supplémentaire pour chaque plage SRV de fin de semaine (4 h travaillées = 5 h payées)
- 6.5 Lors des congés fériés, la prime s'applique également, selon le nombre de plages de fin de semaine obtenues dans le mois courant.

EN FOI DE QUOI,

Les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois de janvier 2025.

POUR

LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)



Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ
(CSQ)



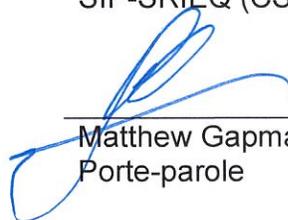
Julie Lanthier
Présidente
SIP-SRIEQ (CSQ)



Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ



Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)



Matthew Gapmann
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 3
Salaires du personnel interprète, selon le niveau de qualification et l'expérience reconnus

Les parties conviennent de ce qui suit :

Nonobstant la clause 10-2.01 de la convention collective, pendant la période où l'Employeur est sous-traitant du SIVET comme fournisseur de service LSQ pour l'Administrateur canadien du SRV (ACS) inc., le personnel interprète est rémunéré selon les taux apparaissant ci-dessous :

À compter du 1^{er} septembre 2024

Junior	26,90 \$	
Intermédiaire	29,77 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	30,37 \$ (5 ans et plus d'expérience)
Senior	36,12 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	36,86 \$ (5 ans et plus d'expérience)

À compter du 1^{er} avril 2025

Junior	27,71 \$	
Intermédiaire	30,66 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	31,28 \$ (5 ans et plus d'expérience)
Senior	37,20 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	37,97 \$ (5 ans et plus d'expérience)

À compter du 1^{er} avril 2026

Junior	28,54 \$	
Intermédiaire	31,58 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	32,22 \$ (5 ans et plus d'expérience)
Senior	38,32 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	39,11 \$ (5 ans et plus d'expérience)

À compter du 1^{er} avril 2027

Junior	29,40 \$	
Intermédiaire	32,53 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	33,19 \$ (5 ans et plus d'expérience)
Senior	39,47 \$ (moins de 5 ans d'expérience)	40,28 \$ (5 ans et plus d'expérience)

L'ajustement salarial prévu à la clause 10-2.02 s'applique, le cas échéant, aux taux apparaissant ci-dessus pour les années visées par cette clause.

Pour les niveaux de qualification intermédiaire et senior, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que mille huit cent vingt (1820) heures rémunérées à titre d'interprète LSQ, incluant LSQ tactile, représentent un (1) an d'expérience.

Le fardeau de faire la preuve de l'expérience acquise à l'extérieur du SRIEQ en interprétation, revient à la personne salariée.

La personne salariée a un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour contester l'expérience reconnue à la signature de la présente lettre d'entente.

Personnel interprète de niveau de qualification junior

Nom, prénom	1^{er} septembre 2024
Ellen BOUCHER	
Johanne DE SENNEVILLE	
Maryse DORION	
Émilie HAMEL	
Kim PELLETIER	
Marleine TURGEON	

Personnel interprète de niveau de qualification intermédiaire

Nom, prénom	1^{er} septembre 2024
Rachel ALLARD	5 ans et plus d'expérience
Catherine BEAUREGARD	5 ans et plus d'expérience
Geneviève BEAUSÉJOUR	5 ans et plus d'expérience
Alice DUMAIS	Moins de 5 ans d'expérience
Julie-Christine GAUDREAU	Moins de 5 ans d'expérience
Suzanne JUTRAS	Moins de 5 ans d'expérience
Caroline LATULIPPE	5 ans et plus d'expérience
Nancy MORIN	5 ans et plus d'expérience
Isabelle PROULX	5 ans et plus d'expérience
Lise RAYMOND	5 ans et plus d'expérience

Personnel interprète de niveau de qualification sénior

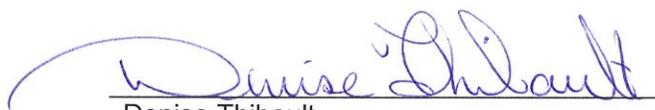
Nom, prénom	1^{er} septembre 2024
Mireille BEAUDOIN	Moins de 5 ans d'expérience
David BERGERON	5 ans et plus d'expérience
Marie BOULET	5 ans et plus d'expérience
Nathalie BROSSEAU	5 ans et plus d'expérience
Nancie GIGUÈRE	5 ans et plus d'expérience
Nathalie GILBERT	5 ans et plus d'expérience
Linda GINGRAS	5 ans et plus d'expérience
Julie LANTHIER	5 ans et plus d'expérience
Cathy LEBLANC	5 ans et plus d'expérience
Sarah LIZOTTE	5 ans et plus d'expérience
Karine P. BOULIANE	5 ans et plus d'expérience
Ludivine PYOT	Moins de 5 ans d'expérience
Sarah-Anne VIDAL	5 ans et plus d'expérience
Lyne VOYER	5 ans et plus d'expérience

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois de janvier 2025.

POUR

LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)



Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ



Julie Lanthier
Présidente
SIP-SRIEQ (CSQ)



Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ



Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)



Matthew Gapmann
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 4

Service d'urgence santé

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Les modalités d'application du service d'urgence santé, convenues dans le cadre du Comité de relations de travail, sont maintenues en vigueur pour la période d'application de la convention collective.
- 2- L'article 9-8.00 « Service d'urgence » ne s'applique pas aux personnes salariées des régions suivantes, lesquelles sont regroupées aux fins du Service d'urgence :
 - Capitale-Nationale;
 - Chaudière-Appalaches;
 - Mauricie-Centre-du-Québec.
- 3- La liste d'ancienneté des personnes salariées des trois (3) régions concernées, pour l'application du service d'urgence santé, est jointe à cette lettre d'entente.
- 4- Le 1^{er} novembre de l'année en cours, l'Employeur fait parvenir un calendrier Doodle incluant toutes les semaines et les fins de semaine de l'année suivante pour que chaque personne salariée, par ordre d'ancienneté et à tour de rôle, fasse un choix selon la formule qui leur convient le mieux selon les modalités suivantes :
 - Une plage de sept (7) jours consécutifs (semaine et fin de semaine);
 - Une plage de cinq (5) jours consécutifs (semaine) + une plage de deux (2) jours (fin de semaine);
 - Trois plages de deux (2) jours (fin de semaine).
- 5- Une fois le 1^{er} tour complété, l'Employeur effectue un 2^e tour en permettant aux personnes salariées, toujours par ordre d'ancienneté et à tour de rôle, de choisir une seconde plage toujours disponible.
- 6- Finalement, une fois le 2^e tour terminé, l'Employeur envoie le calendrier Doodle avec les plages restantes à toutes les personnes salariées en même temps. L'octroi sera effectué par ordre d'ancienneté dans l'éventualité où deux personnes salariées réclament les mêmes dates.
- 7- Aux fins de la présente lettre d'entente, les clauses 10-3.04 et 10-3.05 de la convention collective sont remplacées par la règle suivante :

La personne salariée en disponibilité pour le service d'urgence reçoit, pour la durée totale de sa disponibilité, l'équivalent d'une (1) heure de salaire pour huit (8) heures de disponibilité (garde).

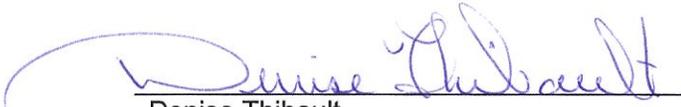
8- Il est également entendu que des démarches seront prises dans le but de développer les services d'interprétation vidéo à distance pour maintenir le regroupement des trois (3) régions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois de janvier 2025.

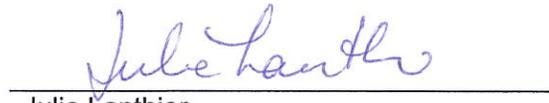
POUR

LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)



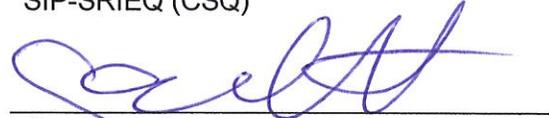
Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ



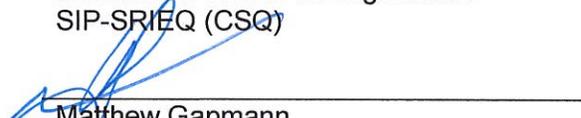
Julie Lanthier
Présidente
SIP-SRIEQ (CSQ)



Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ



Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)



Matthew Gapmann
Porte-parole

Liste par ancienneté URGENCE			
Capitale-Nationale / Chaudière-Appalaches / Mauricie-Centre du Québec			
NOMS	Niveau		Ancienneté
Marie Boulet	L-P-T	S	57092,45
Lise Raymond	L	I	36200,81
Rachel Allard	L	I	34556,49
Nathalie Gilbert	L-P-T	S	27730,24
Sarah Lizotte	L	S	24403,38
Julie Lanthier	L-T	S	23192,90
Cathy Leblanc	L-O	S	17859,17
Karine P. Bouliane	L	S	16094,25
David Bergeron	L	S	14738,09
Geneviève Beauséjour	L-P-T	I	13803,60
Nancie Giguère	L-p	S	12625,84
Caroline Latulippe	L	J	12602,39
Lyne Voyer	L	S	10749,73
Nathalie Brosseau	L-T	S	10461,05
Sarah-Anne Vidal	L	S	8695,69
Alice Dumais	L	I	7115,23
Suzanne Jutras	L	I	6041,21
Ludivine Pyot	L	S	4579,00
Émilie Hamel	L	J	3706,18
Maryse Dorion	L	J	3670,45
Marleine Turgeon	L-O	J	801,52
Johanne De Senneville	L	J	700,00
Kim Pelletier	L	J	648,20
Linda Gingras	L	S	247,80

LETTRE D'ENTENTE NO 5

Projet pilote d'aménagement des horaires de travail

CONSIDÉRANT les échanges entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2017 – 2021;

CONSIDÉRANT les articles 7-1.00 et 7-2.00 de la convention collective;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de rendre accessibles, au moyen d'un projet pilote, des horaires aménagés, sous réserve des besoins du service;

Les parties conviennent de ce qui suit :

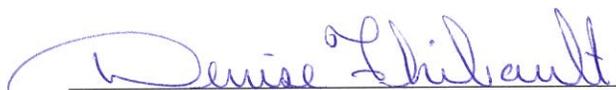
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Le projet pilote s'applique aux personnes salariées régulières à temps complet occupant un poste;
3. Les stipulations de la présente lettre d'entente s'appliquent sans égard à toutes stipulations incompatibles de la convention collective;
4. La participation de la personne salariée au projet pilote est volontaire et doit prendre en compte les besoins du service;
5. Toute demande, modification et renouvellement de l'horaire aménagé fait l'objet d'une entente entre l'Employeur et la personne salariée;
6. L'horaire de travail aménagé résultant du projet pilote devient l'horaire individuel de la personne salariée et est réputée conforme à la convention collective;
7. Les heures de la semaine normale de travail de la personne salariée bénéficiant du projet pilote sont réparties comme suit : soixante-dix (70) heures réparties sur neuf (9) jours;
8. Aux fins de l'aménagement, les plages fixes de disponibilité sont de dix (10) heures;
9. Aux fins de l'aménagement, le temps maximum d'interprétariat est de huit (8) heures par jour et de vingt-sept (27) heures par semaine;
10. Les parties conviendront, en Comité de relations de travail (CRT), d'un formulaire présentant les options d'horaires aménagés conformément à ce qui précède et servant à la demande de la personne salariée;
11. La personne salariée qui désire participer au projet pilote en fait la demande, par écrit, à l'Employeur. La demande est soumise au moins trente (30) jours à l'avance et doit préciser la date prévue du début et de la fin de l'aménagement, l'option d'horaire choisie et l'horaire qui en découle;
12. L'employeur fournit sa réponse dans les quinze (15) jours de la demande et une copie de la demande, ainsi que de la réponse, est transmise au Syndicat;
13. L'aménagement est d'une durée minimale de trois (3) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois, sujet à renouvellement par entente entre l'Employeur et la personne salariée;

14. En cas de demandes multiples visant les mêmes périodes et si les besoins du service ne permettent pas d'accepter l'ensemble de celles-ci, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des personnes salariées et privilégie les nouvelles demandes par rapport aux demandes de renouvellement;
15. La personne salariée bénéficiant de l'aménagement peut être appelée à effectuer du temps supplémentaire, c'est-à-dire du temps de travail à l'extérieur de son horaire individuel ou de sa plage fixe découlant de l'aménagement. L'article 7-4.02 s'applique avec les adaptations qui s'imposent pour tenir compte des modalités d'aménagement prévues aux paragraphes 7, 8 et 9;
16. Les parties pourraient convenir, dans le cadre du Comité de relations de travail (CRT), d'ajouter d'autres modalités d'aménagement que celles prévues aux paragraphes 7, 8 et 9 au projet pilote;
17. Le projet pilote entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et demeure en vigueur pour dix-huit (18) mois. Les parties réviseront alors celui-ci dans le cadre du Comité de relations de travail (CRT) et pourront convenir de le reconduire pour le délai et selon les conditions qu'elles détermineront.

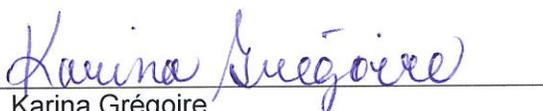
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois de janvier 2025.

POUR

LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)



Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ



Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)



Julie Lanthier
Présidente
SIP-SRIEQ (CSQ)



Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)



Matthew Gapmann
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 6 Télétravail

CONSIDÉRANT les échanges entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2017 – 2021;

CONSIDÉRANT que le télétravail peut s'imposer par les circonstances, mais constitue également une modalité du travail qui est appelée à se pérenniser;

CONSIDÉRANT que la convention collective s'applique en situation de télétravail, à moins de stipulation expresse à l'effet contraire;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de mettre en vigueur une politique de télétravail;

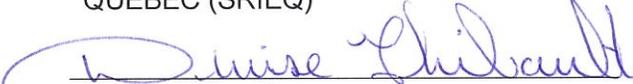
Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties mettront en place, pour la durée de la convention collective, un mécanisme de consultation et de suivi de l'Employeur auprès du SIP SRIEQ (CSQ) au sujet des modalités de fonctionnement du télétravail, et ce, au plus tard, dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective. Le télétravail sera mis en œuvre par l'Employeur en tenant compte des consultations ainsi tenues;
3. La consultation devra tenir compte des balises générales du télétravail, incluant les services pouvant être fournis par télétravail, les communications, le matériel, la santé et la sécurité du travail et le droit à la déconnexion;
4. Toute politique du télétravail sera en place pour la durée de la convention collective et ses modalités seront évaluées annuellement, en consultation avec le SIP SRIEQ (CSQ), lequel fera ses recommandations d'ajustements, le cas échéant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois de janvier 2025.

POUR

LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)


Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ


Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)


Julie Lanthier
Présidente SIP-SRIEQ (CSQ)


Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)


Matthew Gapmann
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO 7

Mise en œuvre de la nouvelle clause 7-6.02

CONSIDÉRANT les échanges entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2021 – 2024;

CONSIDÉRANT les modifications apportées à la clause 7-6.02 ayant comme effet de remplacer le 1^{er} janvier par le 1^{er} avril pour le versement annuel du crédit de congés de maladie à chaque personne salariée qui y a droit;

CONSIDÉRANT l'entrée en vigueur de ces modifications à la date de signature de la convention collective;

CONSIDÉRANT que le dernier versement desdits crédits de congés de maladie, conformément à la convention collective 2021 – 2024, a été effectué le 1^{er} janvier 2024;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent compenser les personnes salariées visées pour le décalage de trois (3) mois occasionné par ces modifications durant la première année d'application, soit entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril 2025;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Malgré le dernier alinéa de la clause 7-6.02 de la convention collective 2021 – 2024, les jours de congé de maladie accordés aux personnes salariées qui y avaient droit le 1^{er} janvier 2024 et non utilisés en cours d'année, le cas échéant, ne sont pas monnayés à la dernière paie de décembre 2024, mais sont plutôt maintenus au titre des personnes salariées concernées.
3. Dans le dix (10) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur crédite à chaque personne salariée visée par la clause 7-6.02, avec effet au 1^{er} janvier 2025, l'équivalent de vingt-cinq pour cent (25 %) du crédit annuel de jours de congés de maladie auquel elle a droit. Ainsi, la personne salariée occupant un poste à temps complet a droit à douze heures et quart (12,25 h). Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel ou assignée à un projet spécifique, ce nombre d'heures est réduit au prorata du temps travaillé ou payé.

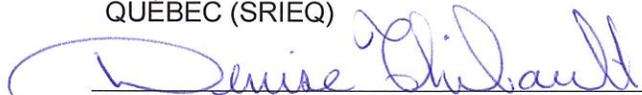
Le crédit mentionné à l'alinéa précédent s'ajoute aux jours de congé de maladie non utilisés en cours d'année et maintenus au titre des personnes salariées concernées, conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

4. L'ensemble des jours de congé de maladie visés à l'article 3 de la présente entente est monnayable lors du versement de la paie comprenant le dernier jour de mars 2025, si non utilisés à cette date, et ce, selon le taux de salaire en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.
5. À compter du 1^{er} avril 2025, la clause 7-6.02, telle que modifiée, est appliquée aux personnes salariées qui y ont droit.

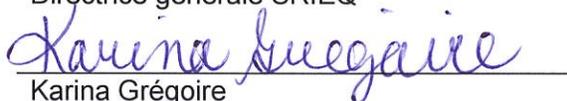
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 26^e jour du mois de janvier 2025.

POUR

LE SERVICE RÉGIONAL
D'INTERPRÉTARIAT DE L'EST DU
QUÉBEC (SRIEQ)



Denise Thibault
Directrice générale SRIEQ

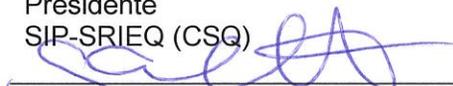


Karina Grégoire
Directrice adjointe SRIEQ

LE SYNDICAT DES INTERPRÈTES
PROFESSIONNELS DU SRIEQ (CSQ)



Julie Lanthier
Présidente
SIP-SRIEQ (CSQ)



Sarah Lizotte
Membre du comité de négociation
SIP-SRIEQ (CSQ)



Matthew Gapmann
Porte-parole