

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-6051

N° dossier d'accréditation : AM-1003-0415

EMPLOYEUR RÉGIE DE L'ÉNERGIE 800, PLACE VICTORIA, 2E ÉTAGE, BUREAU 255 MONTRÉAL QC H4Z 1A2 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 , MONTRÉAL QC H2M 2W2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-03-31 Date dépôt : 2021-04-14	Nombre de salariés visés : 39	Date début : 2021-03-31 Date d'expiration : 2023-03-31

Remarque :

(Personnel professionnel)

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-3080
Téléphone

2021-04-27
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-481

Sans frais : 1 800 643-481

Télécopieur : 418 528-055

Courriel :
service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

d'une part,

la RÉGIE DE L'ÉNERGIE

ci-après appelée « l'Employeur »

et

d'autre part,

**le SYNDICAT DES EMPLOYÉES
ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 571,
(SEPB) CTC-FTQ**

(représentant le personnel professionnel)

ci-après appelé « le Syndicat »

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE II – DÉFINITIONS	4
ARTICLE III – RÈGLES GÉNÉRALES.....	6
ARTICLE IV – CHAMP D'APPLICATION.....	7
ARTICLE V – RECONNAISSANCE SYNDICALE	8
ARTICLE VI – DROIT DE LA DIRECTION	9
ARTICLE VII – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE	9
ARTICLE VIII – PRÉROGATIVES SYNDICALES	10
ARTICLE IX – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	12
ARTICLE X – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE XI – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	13
ARTICLE XII – VACANCES ANNUELLES.....	14
ARTICLE XIII – CONGÉS FÉRIÉS	17
ARTICLE XIV – ANCIENNETÉ	18
ARTICLE XV – MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	19
ARTICLE XVI – STABILITÉ D'EMPLOI	21
ARTICLE XVII – AUTOMATION, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET RÉORGANISATION	23
ARTICLE XVIII – CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	23
ARTICLE XIX – ÉVALUATION DU RENDEMENT	25
ARTICLE XX – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	27
ARTICLE XXI – DROITS PARENTAUX.....	35
ARTICLE XXII – PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES ET CONGÉS POUR FONDER UNE ENTREPRISE.....	51
ARTICLE XXIII – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	52
ARTICLE XXIV – SANTÉ ET SÉCURITÉ	54
ARTICLE XXV – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	55
ARTICLE XXVI – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	55

ARTICLE XXVII – PROCÉDURE D'ARBITRAGE DE GRIEFS	57
ARTICLE XXVIII – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE.....	57
ARTICLE XXIX – CLASSIFICATION ET DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	59
ARTICLE XXX – PAIEMENT DES SALAIRES.....	60
ARTICLE XXXI – RÉMUNÉRATION.....	61
ARTICLE XXXIII – CONGÉ SANS TRAITEMENT	65
ARTICLE XXXIV – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	67
ARTICLE XXXV – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONCILIATION TRAVAIL VIE PERSONNELLE	72
ARTICLE XXXVI – CESSATION D'ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS.....	75
ARTICLE XXXVII – GRÈVE ET LOCK-OUT.....	75
ARTICLE XXXVIII – DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	75
DOCUMENT DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	76
ANNEXE « A »	77
ANNEXE « B »	78
ANNEXE « C »	81
LETTRE D'ENTENTE N° 1	82
LETTRE D'ENTENTE N° 2	83
LETTRE D'ENTENTE N° 3	84
LETTRE D'ENTENTE N° 4	85
LETTRE D'ENTENTE N° 5.....	87
LETTRE D'ENTENTE N° 6.....	88
LETTRE D'ENTENTE N° 7.....	89

ARTICLE I – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de favoriser des relations de travail harmonieuses entre l'Employeur et ses professionnels représentés par le Syndicat, de déterminer les conditions de travail et les mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

ARTICLE II – DÉFINITIONS

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

2.01 PROFESSIONNEL

La personne à qui une ou plusieurs dispositions de la présente convention s'appliquent conformément à la clause [4.01](#).

2.02 PROFESSIONNEL RÉGULIER

Le professionnel nommé dans un poste à durée indéterminée et qui a complété avec succès la période de probation prévue à la clause [14.02](#).

2.03 PROFESSIONNEL EN PROBATION

Le professionnel nommé dans un poste à durée indéterminée et qui est en période de probation en vue de devenir un professionnel régulier. Le renvoi d'un professionnel en probation ne donne pas ouverture au grief mais ce dernier reçoit un préavis de quinze (15) jours ou, à défaut, l'équivalent financier sauf s'il est congédié pour une cause juste et suffisante.

2.04 PROFESSIONNEL OCCASIONNEL

Tout professionnel embauché pour occuper un poste à durée déterminée soit pour :

- a) remplacer un autre professionnel en affectation temporaire ou absent pour cause de maladie, accident (incluant les maladies professionnelles et les accidents de travail), congés parentaux et/ou toute autre absence prévue ou non à la présente convention;
- b) effectuer un travail déterminé lors d'un projet spécifique ou d'un surcroît temporaire de travail; la durée maximale de cette embauche est initialement de vingt-quatre (24) mois; toute prolongation nécessite l'accord des parties.

2.05 POSTE

Affectation particulière d'un professionnel à l'intérieur d'un seul bureau pour l'accomplissement de l'ensemble des tâches que l'Employeur lui assigne et qui sont en relation avec sa classification, étant précisé que chaque professionnel détient un poste.

2.06 PROMOTION

Mouvement d'un professionnel à une autre classification au sein de l'unité de négociation dont le niveau de rémunération est supérieur à celui de la classification qu'il quitte.

2.07 TRANSFERT

Mouvement d'un professionnel sur une base volontaire de son poste à un autre poste dans la même classification ou dans une autre classification au sein de l'unité de négociation dont le niveau de rémunération est identique.

2.08 RÉTROGRADATION

Mouvement d'un professionnel à une autre classification au sein de l'unité de négociation dont le niveau de rémunération est inférieur à celui de la classification qu'il quitte.

2.09 BUREAU

Le siège social, un bureau régional ou un établissement de l'Employeur.

2.10 GENRE ET NOMBRE

Dans la présente convention :

- a) le genre masculin étant utilisé pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu;
- b) le singulier comprend le pluriel.

2.11 SERVICE CONTINU

Aux fins de l'application de l'ancienneté, le professionnel est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue par une des raisons énumérées à la clause 14.06.

2.12 CONJOINT

La présente définition est la même que celle prévue aux régimes d'assurances collectives et de rentes supplémentaires.

2.13 TRAITEMENT

Le traitement annuel du professionnel à l'exception de toute prime, allocation, somme forfaitaire sauf celle prévue à la clause 31.08 b) et c).

2.14 MOIS DE SERVICE COMPLET

Mois au cours duquel le professionnel a travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

ARTICLE III – RÈGLES GÉNÉRALES

3.01 Le harcèlement sous ses diverses formes constitue une violation des droits de la personne.

3.02 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Il est convenu qu'il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni autre forme de violence ou d'exclusion par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un professionnel à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou du fait que le professionnel soit une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou du fait de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés au paragraphe précédent.

Une personne qui croit subir une forme de harcèlement peut porter plainte ou exercer un recours. La personne qui, agissant de bonne foi, porte plainte n'encourt aucune sanction et ne fait l'objet d'aucunes représailles. Les informations qu'elle donne ne sont pas consignées à son dossier personnel.

Nul ne peut congédier ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi, un professionnel du seul fait qu'il ait été reconnu coupable ou se soit avoué coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

3.03 HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est défini comme étant une conduite se manifestant par des paroles, des actes et des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, une mise à pied ou un congédiement.

Le harcèlement sexuel peut notamment se produire à l'extérieur des lieux de travail si les personnes concernées se trouvaient en ces lieux dans le cadre de leur emploi ou à l'occasion d'une activité reliée à l'Employeur.

Dans le cas de harcèlement sexuel, un professionnel peut soumettre un grief par écrit selon la procédure du règlement de griefs.

3.04 MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Un professionnel qui se croit lésé par une décision de l'Employeur modifiant des conditions de travail non prévues à la convention, peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Employeur.

3.05 LANGUE DE TRAVAIL

- a) Aucun professionnel n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- b) Le professionnel doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.
- c) Des cours de perfectionnement sont organisés pendant les heures de travail par l'Employeur à l'intention des professionnels qui doivent utiliser une autre langue que le français dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'Employeur.

3.06 MONTANTS VERSÉS EN TROP

Advenant le cas où l'Employeur a versé à un professionnel un montant d'argent auquel le professionnel n'avait pas droit, s'il veut récupérer ce montant d'argent, il doit prendre une entente avec le professionnel sur les modalités de récupération dudit montant. À défaut d'entente entre l'Employeur et le professionnel sur les modalités de récupération, l'Employeur peut récupérer le montant qu'il a versé en trop au professionnel à raison de dix pour cent (10 %) du salaire brut versé sur chacune des paies du professionnel, jusqu'à concurrence du montant que l'Employeur avait versé en trop.

ARTICLE IV – CHAMP D'APPLICATION

- 4.01 La présente convention s'applique à tous les professionnels salariés au sens du Code du travail et visés par la décision du Commissaire du travail en date du 28 avril 1999.
- 4.02 Le professionnel embauché à titre occasionnel est couvert par la présente convention collective, sous réserve des exceptions mentionnées aux clauses [4.03](#) et [4.04](#).
- 4.03 Les articles [XIV](#), [XV](#), [XVI](#), [XVII](#), [XXII](#), [XXXIII](#) et [XXXIV](#) ne s'appliquent à aucun professionnel occasionnel.
- 4.04 Les articles [XII](#), [XVIII](#), [XX](#) et [XXI](#) ne s'appliquent pas au professionnel dont la durée d'engagement est inférieure à douze (12) mois; cependant, le professionnel occasionnel :
 - a) peut bénéficier d'un congé pour les événements mentionnés à l'article [XVIII](#); toutefois, il n'est rémunéré pour aucun de ces congés sauf si la *Loi sur les normes du travail* oblige à le rémunérer en tel cas;
 - b) voit son traitement majoré de six et demi pour cent (6,5 %) en guise de compensation pour les bénéfices accordés au professionnel régulier dont il ne bénéficie pas;
 - c) reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement;

d) bénéficie de droits parentaux jusqu'à concurrence de la durée de son engagement à titre occasionnel ou, le cas échéant, du renouvellement de son engagement.

Après une période continue d'emploi de douze (12) mois, le professionnel pourra demander de bénéficier des articles [XII](#), [XVIII](#), [XX](#) et [XXI](#). Dans ce cas, les alinéas a), b) et c) cessent de s'appliquer.

4.05 Cependant, si le professionnel occasionnel obtient un poste régulier à la suite d'un emploi occasionnel, les jours qu'il a travaillés à titre de professionnel occasionnel sont crédités à son ancienneté lorsqu'il a complété sa période de probation, laquelle est définie à la clause [14.02](#).

Toutefois, malgré la clause [4.03](#), la durée de service d'un professionnel occasionnel antérieure à sa nomination dans un poste régulier est calculée aux fins du cumul des jours travaillés pour la période de probation jusqu'à concurrence de deux cents (200) jours travaillés, et ce, dans la mesure où l'interruption entre la fin de l'emploi occasionnel et la nomination dans un emploi régulier n'excède pas un mois.

4.06 Une personne recevant un salaire de l'Employeur à qui ne s'applique pas la présente convention n'accomplit pas le travail d'un professionnel régi par la présente convention sauf pour des circonstances exceptionnelles et de façon irrégulière. Par contre, il est reconnu que les professionnels sont appelés à exécuter certaines tâches connexes qui relèvent également d'autres employés de l'Employeur.

ARTICLE V – RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant et mandataire des professionnels visés par la présente convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail prévues à la présente convention.

5.02 Les représentants du Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, section locale 571, (SEPB) CTC-FTQ, sont habilités à prendre part à toute négociation et à toute réunion patronale-syndicale dans la mesure de leur disponibilité raisonnable.

Après autorisation spécifique des Services aux personnes de l'Employeur, ces représentants peuvent, durant les heures de travail, rencontrer un ou des professionnels.

5.03 Pour être valide, toute entente entre un professionnel ou un groupe de professionnels et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat et de l'Employeur.

5.04 Les représentants du Syndicat respectent le caractère confidentiel de l'information portée à leur connaissance dans l'exercice de leur fonction. Cette obligation persiste dans le temps y compris après la fin de leur mandat de représentant syndical.

ARTICLE VI – DROIT DE LA DIRECTION

- 6.01** L'Employeur a le droit d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir pourvu que l'exercice de tels droits n'enfreigne pas une disposition de la présente convention.

ARTICLE VII – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

- 7.01** Dans la semaine suivant l'embauche d'un professionnel, l'Employeur présente ce professionnel à un membre du comité exécutif du Syndicat.

- 7.02** L'Employeur s'engage à déduire, à chaque période de paie, du salaire de tout professionnel, une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et communiquée par écrit par le secrétaire-trésorier du Syndicat.

Dans le cas d'un professionnel embauché après la signature de la présente convention, l'Employeur déduit cette cotisation dès la première période de paie.

- 7.03** Tout changement à la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant un avis écrit du Syndicat à cet effet.

- 7.04** À chaque vendredi suivant le versement de la paie aux employés, l'Employeur remet au Syndicat le montant total des cotisations syndicales prélevées au cours de la paie précédente au moyen d'un chèque accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque professionnel, son numéro d'assurance sociale, le montant de la ou des cotisations et mentionnant ce qui suit :

- a) la période couverte par la remise;
- b) le traitement régulier réel duquel la cotisation a été déduite;
- c) le traitement pour les heures supplémentaires duquel la cotisation a été déduite;
- d) le nombre de semaines couvertes par le paiement de vacances ou pour le paiement de toute rétroactivité;
- e) tout montant forfaitaire tenant lieu de traitement avec explication quant au type de paiement et le nombre de semaines couvertes par un tel paiement.

L'Employeur informe le Syndicat lorsque le professionnel est en absence couverte par l'assurance salaire.

- 7.05** L'Employeur s'engage à déduire une somme égale à la cotisation syndicale fixée durant l'absence d'un professionnel à qui il verse l'équivalent d'une rémunération.

- 7.06** L'Employeur inscrit les montants déduits à titre de cotisation syndicale sur les feuillets prévus aux fins de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE VIII – PRÉROGATIVES SYNDICALES

8.01 AFFICHAGE

- a) L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses édifices ou services près de ceux utilisés par l'Employeur pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée ou de sortie des professionnels.
- b) Le Syndicat peut afficher sur ce ou ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document émanant du Syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du Syndicat. Ces dits documents ne doivent pas contenir de propos diffamatoires à l'égard de l'Employeur.

8.02 UTILISATION DES LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS DE L'EMPLOYEUR AUX FINS SYNDICALES

Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance. Le Syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

- 8.03 L'Employeur doit fournir à ses frais, au Syndicat, un local convenablement aménagé et meublé, au siège social de l'Employeur, incluant notamment un téléphone et un classeur avec verrou. Ce local est partagé avec les autres syndicats qui représentent des salariés de la Régie de l'énergie.

Le Syndicat communique aux Services aux personnes le nom du professionnel responsable de ce local.

Le Syndicat peut utiliser le courrier interne et le courrier électronique de l'Employeur pour fins de communications avec ses membres, mais sans perturber le travail des professionnels. Ces communications ne doivent pas contenir de propos diffamatoires à l'égard de l'Employeur.

8.04 DOCUMENTATION

En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

- 8.05 Au plus tard le 1^{er} septembre et le 1^{er} mars de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des professionnels à qui s'applique la présente convention en indiquant pour chacun : le nom et le prénom, le statut (en probation, régulier, occasionnel), le poste occupé, la classification, le salaire, l'adresse de résidence et le numéro de téléphone, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. L'Employeur fournit la liste des professionnels par ordre alphabétique.

- 8.06** L'Employeur fournit mensuellement les renseignements suivants :
- a) le nom des nouveaux professionnels, leur date d'embauche et les renseignements prévus ci-dessus;
 - b) le nom des professionnels qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
 - d) le nom des professionnels qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement.
- 8.07** L'Employeur transmet sur demande au Syndicat copie de toute directive ou de tout document pouvant être interprété comme une directive adressée à un professionnel, à un groupe de professionnels ou à l'ensemble des professionnels à qui s'applique la présente convention.
- 8.08** L'Employeur transmet au Syndicat le nom des professionnels qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation.
- 8.09** L'Employeur imprime et remet à chacun des professionnels une copie de la présente convention dans les meilleurs délais. Il en remet sur demande dix (10) copies au Syndicat et la rend disponible sous forme électronique.
- 8.10** Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des membres du comité exécutif et leurs substituts ainsi que le nom des délégués.
- Un membre du comité exécutif du Syndicat est membre d'office de tous les comités patronaux-syndicaux.
- 8.11 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**
- a) Sous réserve de ce qui est prévu à l'article IX, tout professionnel nommé par le Syndicat sur un comité qui assiste à une rencontre officielle avec l'Employeur voit son salaire maintenu et ses dépenses encourues remboursées par l'Employeur conformément aux dispositions de la présente convention.

Advenant que le Syndicat doive tenir une rencontre préparatoire avec les membres d'un des comités suivants : comité de santé et sécurité, comité de griefs, comité de relations de travail ou tout autre comité formé par les parties, l'Employeur libère le membre qui en fait la demande, pour une durée raisonnable et à un moment convenable précédant la rencontre officielle, tout en maintenant son salaire et, le cas échéant, en remboursant ses frais de déplacement, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective.
 - b) Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal lors de l'audition d'une cause liée à l'application ou l'interprétation de la convention collective ou de toutes lois régissant les rapports collectifs ou individuels de travail.

L'Employeur maintient le salaire d'un maximum de deux (2) témoins par séance d'audition. Au-delà, chaque partie assume les frais des témoins qu'elle convoque. L'Employeur libère le ou les plaignants sans perte de salaire pour la durée de l'audition.

- c) Une permission d'absence sans traitement est accordée pour toute activité permanente au sein du Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, section locale 571, (SEPB) CTC-FTQ. Cette permission ne peut être accordée à plus d'un (1) professionnel à la fois et doit être présentée au moins soixante (60) jours avant le début du congé. Exceptionnellement et pour des raisons reliées aux besoins du service, l'Employeur peut retarder le début du congé.
- d) Une permission d'absence sans traitement est accordée à tout professionnel délégué du Syndicat pour participer à une activité syndicale.
- e) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer et de choisir un comité de négociation. Les professionnels membres du comité de négociation (maximum de trois (3) professionnels) sont libérés sans perte de salaire y compris les frais de déplacement, pour assister aux séances de négociation y compris la conciliation et la médiation et pour le temps nécessaire pour se rendre auxdites séances et en revenir.
- f) En plus de toute autre libération prévue à la présente convention, le Syndicat bénéficie d'une banque de quatorze (14) jours par année de convention aux fins de libération avec traitement. Par la suite, toute libération est sans traitement.
- g) Aux fins d'application de la présente clause, le professionnel conserve tous les avantages sociaux, les droits et privilèges que lui confère la présente convention, et est réputé être en service pour toute la durée des libérations.

ARTICLE IX – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 9.01** Les parties forment un comité patronal-syndical de relations de travail composé de six (6) membres, soit trois (3) représentants désignés par l'Employeur et trois (3) représentants désignés par le Syndicat incluant un membre du comité exécutif. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.
- 9.02** Le comité, à caractère consultatif, a pour objet l'étude de toutes questions que les parties ont un intérêt commun à solutionner. Ce comité peut étudier tous les problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus à la présente convention.
- 9.03** Ce comité se réunit une fois tous les trois (3) mois, et au besoin, à une date convenue entre les membres. Chaque partie doit, cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre les sujets qu'elle désire soumettre à l'attention du comité.
- 9.04** L'Employeur assume les frais tels que prévus à la présente convention.

ARTICLE X – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du jeudi au mercredi en excluant le samedi et dimanche. La journée régulière de travail est de 7 heures; lesdites heures correspondant généralement à celles durant lesquelles les activités administratives de l'Employeur se déroulent, soit de 8 h 30 à 16 h 30.

L'horaire de la journée de travail peut être différent de la plage horaire allant de 8 h 30 à 16 h 30, après entente entre le gestionnaire et le professionnel.

10.02 En tenant compte des besoins du service, le gestionnaire peut autoriser après entente avec le professionnel une répartition différente des heures prévues à la clause 10.01, soit en effectuant plus ou moins d'heures dans une semaine, soit en répartissant ses heures sur un nombre de jours différent de la semaine régulière.

10.03 Le gestionnaire peut autoriser un professionnel à effectuer du travail à domicile (télétravail) en autant qu'il puisse en tout temps y être rejoint selon les mécanismes de communications mis à sa disposition, qu'il y ait entente avec son gestionnaire quant au bien livrable à produire. Le temps de travail à domicile n'empêche pas la présence requise à une réunion, sauf exception approuvée par le gestionnaire, et ne cause pas d'inconvénient à la prestation de service et aux équipes de travail.

10.04 Aux fins de la redevance des entreprises réglementées et dans un contexte d'horaires individualisés, le professionnel ne doit produire, pour chaque période de paie, qu'un relevé précisant le partage des heures travaillées selon les dossiers traités.

10.05 PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

La période de repas est d'au moins trente (30) minutes.

Pour chaque bloc de trois heures et demie (3 h ½) consécutives, le professionnel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE XI – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande du gestionnaire ou autorisées par celui-ci lorsque l'employé en fait la demande au préalable.

11.02 Tout professionnel peut refuser de travailler en temps supplémentaire lorsque surviennent des circonstances urgentes et impératives, notamment lorsque sa présence est nécessaire pour s'acquitter de ses obligations familiales ou lorsqu'il a déjà effectué sept (7) heures supplémentaires dans une même semaine. Ces refus ne peuvent faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

11.03 Le professionnel qui, dans une même semaine, travaille plus que le nombre d'heures prévues à son horaire de travail jusqu'à quarante (40) heures, est payé au taux régulier pour toutes les heures travaillées.

11.04 Le taux horaire régulier de tout professionnel est majoré de cinquante pour cent (50 %) pour le travail effectué après quarante (40) heures dans une même semaine de travail.

Nonobstant ce qui précède, tout travail demandé par l'Employeur à un professionnel un samedi ou un dimanche est majoré de 50 %.

11.05 Tout professionnel qui est rappelé au travail à l'intérieur ou en-dehors des locaux de l'Employeur après avoir quitté les lieux de travail est rémunéré conformément au taux prévu à la clause [11.03](#). Toutefois, ce professionnel est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

11.06 Le professionnel peut choisir une compensation en temps pour toutes les heures effectuées en temps supplémentaire, selon les mêmes modalités que le paiement de ces dites heures. Toutefois la banque de temps supplémentaire compensé ne peut être supérieure à cent cinq (105) heures.

Le professionnel qui a choisi une compensation en temps peut par la suite décider de le faire compenser en argent.

Le temps supplémentaire compensé peut être repris en heures ou en jours, au choix du professionnel, et ce, après entente avec son gestionnaire.

ARTICLE XII – VACANCES ANNUELLES

12.01 Le droit aux vacances est acquis le 1^{er} avril de chaque année et la période de vacances s'entend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

Aux fins du présent article, la durée de service est celle qui correspond au service cotisé au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Le professionnel a droit aux vacances annuelles suivantes :

- a) Pour le professionnel ayant moins d'un (1) an de service antérieurement au 31 mars de chaque année : un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances par mois de service, ne devant pas dépasser vingt (20) jours de vacances.
- b) Pour le professionnel ayant un (1) an mais moins de dix-sept (17) ans de service : vingt (20) jours de vacances.
- c) Pour le professionnel ayant dix-sept (17) ans et dix-huit (18) ans de service : vingt et un (21) jours de vacances.
- d) Pour le professionnel ayant dix-neuf (19) ans et vingt (20) ans de service : vingt-deux (22) jours de vacances.

- e) Pour le professionnel ayant vingt et un (21) ans et vingt-deux (22) ans de service : vingt-trois (23) jours de vacances.
 - f) Pour le professionnel ayant vingt-trois (23) ans et vingt-quatre (24) ans de service : vingt-quatre (24) jours de vacances.
 - g) Pour le professionnel ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service : vingt-cinq (25) jours de vacances.
- 12.02** Lorsque le professionnel a eu droit à son traitement durant seulement une partie de l'année précédant le droit aux vacances, le nombre de jours alors attribué est fonction du tableau apparaissant à l'annexe « C ».
- 12.03**
- a) Le professionnel absent pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une date ultérieure.
 - b) Le professionnel qui, après le début de ses vacances, devient malade ou subit un accident dont la gravité est telle qu'il serait incapable de travailler s'il n'était pas en vacances, a droit de reporter ses vacances si cette incapacité dure cinq (5) jours ouvrables et plus. Le professionnel doit alors produire un certificat médical attestant de cette incapacité le jour ouvrable qui suit la visite du médecin ou le plus tôt possible dans le cas d'incapacité majeure.
 - c) Ces vacances reportées sont reprises au cours de l'année de référence, sauf s'il y a impossibilité. Dans ce dernier cas, elles sont reportées à l'année suivante. Le professionnel convient alors avec son gestionnaire des modalités entourant la reprise de ces jours de vacances.
- 12.04**
- a) Durant le mois d'avril, chaque professionnel est invité à formuler sa demande pour l'ensemble de ses dates de vacances au cours de l'année de référence qui débute.
 - b) Au plus tard le 15 mai, l'Employeur distribue le calendrier approuvé des vacances de l'ensemble des professionnels. Le professionnel peut prendre ces semaines de vacances séparément ou en totalité.
 - c) Aucune période de l'année n'est exclue quant à la prise de vacances et l'Employeur, sous réserve de la clause 12.05, donne la préférence aux professionnels ayant le plus d'ancienneté.
 - d) Malgré la présente section, l'employé peut décider de reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié, ou pour l'employé à temps réduit, la moitié des crédits auxquels il a droit pendant l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reporté ne peut dépasser dix (10).
- Toutefois, le professionnel qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus à l'alinéa précédent.

Le professionnel qui veut reporter un nombre plus élevé de jours de vacances que ce qui est mentionné aux deux alinéas précédents, doit, au préalable, obtenir l'accord de son gestionnaire.

- 12.05** Il est convenu que le professionnel qui contracte mariage ou qui attend la naissance d'un enfant a la préférence pour ses dates de vacances l'année de cet événement, et ce, indépendamment de sa position sur la liste d'ancienneté, à la condition qu'il choisisse une période de vacances coïncidant avec la date de son mariage ou de l'accouchement, et ceci, pour cette période de vacances seulement.
- 12.06** En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un professionnel, tous ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession.
- 12.07** Le professionnel en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la clause [30.01](#) de la convention.

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

12.08 CONGÉ ADDITIONNEL

Le professionnel régulier peut demander de racheter une (1) semaine de congé additionnel soit l'équivalent de 2 % de son traitement.

La demande doit être transmise au gestionnaire pour approbation avant le 1^{er} mars et la retenue sur la paie débutera à la première paie d'avril suivant l'approbation, et ce, pour une durée de 26 paies.

Le congé additionnel pourra être arrêté mais ne pourra toutefois pas être annulé.

Pour pouvoir effectuer une demande de congé additionnel, le professionnel devra avoir accumulé un maximum de 2 % de son traitement, soit l'équivalent de cinq (5) jours de congé additionnel. Le congé additionnel pourra être utilisé à compter du mois d'avril suivant l'année de l'approbation et ne pourra pas être remboursé sans qu'il y ait prise de congé sauf au départ du professionnel.

En aucun temps la banque de congé additionnel accumulé ne pourra excéder l'équivalent du rachat de deux semaines de congé additionnel.

La demande devra respecter les modalités prévues à la clause [12.04 a\) et b\)](#). La période du congé additionnel devra être autorisée au préalable par le gestionnaire et pourra généralement être utilisée du 16 janvier au 2 juin et du 5 septembre au 15 décembre. Les vacances autorisées auront priorité sur les demandes de congé additionnel nonobstant l'ancienneté.

Lors de la prise du congé, l'employé continue de participer à son régime de retraite (RREGOP) ou régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE)) ainsi qu'à ses assurances collectives en versant sa quote-part des primes.

ARTICLE XIII – CONGÉS FÉRIÉS

13.01 Les jours suivants sont des congés fériés payés et tout travail requis du professionnel en ces occasions doit être rémunéré à taux de salaire simple et demi en plus du congé payé. Toutefois ce professionnel à qui on demande de travailler un jour férié est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

- a) le lundi qui précède le 25 mai
- b) la fête Nationale
- c) la fête du Canada
- d) la fête du Travail
- e) le deuxième lundi d'octobre
- f) la veille de Noël
- g) le jour de Noël
- h) le lendemain de Noël
- i) la veille du jour de l'An
- j) le jour de l'An
- k) le lendemain du jour de l'An
- l) le Vendredi saint
- m) le lundi de Pâques

13.02 Si tel jour de congé férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente entre les parties à un jour qui convient à l'Employeur et au Syndicat.

13.03 Si l'un des jours fériés mentionnés au présent article survient durant les vacances d'un professionnel, ce jour n'est pas déduit comme jour de vacances.

13.04 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité durant laquelle le professionnel utilise ses jours de maladie, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

13.05 Lorsque le professionnel revient au travail à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article XXI, le congé férié coïncidant avec une journée prévue à l'horaire de travail est rémunéré à 100 %. Le congé férié coïncidant avec une journée non prévue à l'horaire de travail du professionnel est non rémunéré.

ARTICLE XIV – ANCIENNETÉ

14.01 L'ancienneté est basée sur la durée de service continu du professionnel pour le compte de l'Employeur, des organismes qui l'ont précédé ou comme employé régulier dans la fonction publique du Québec avant le 16 octobre 1998, telle que reconnue à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

Pour les fins de cet article, les périodes d'emploi à titre contractuel ou occasionnel survenues depuis la création de la Régie de l'énergie le 2 juin 1997 sont aussi considérées.

14.02 L'ancienneté d'un nouveau professionnel est acquise seulement après que le professionnel ait accompli une période de probation de deux cent soixante (260) jours travaillés cumulatifs, ce après quoi elle rétroagit au premier (1^{er}) de ces deux cent soixante (260) jours travaillés.

14.03 Le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre de chaque année, l'Employeur remet au président du Syndicat une liste complète et révisée d'ancienneté. Cette liste fait partie intégrante de la présente convention.

L'Employeur transmet une copie de cette liste à chaque professionnel dont le nom y est inscrit.

Le Syndicat ou un professionnel peut contester la liste d'ancienneté par un grief dans les soixante (60) jours où une copie lui a été remise. Toute correction apportée à la liste ne rétroagit que pour le calcul de l'ancienneté.

14.04 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés spéciaux;
- d) les absences pour cause de maladie ou d'accident, autres qu'accident de travail et maladie professionnelle, qui n'excèdent pas vingt-quatre (24) mois;
- e) les absences justifiées par les accidents de travail et maladies professionnelles;
- f) les congés avec traitement, prévus à la présente convention ou autorisés par l'Employeur;
- g) toute autre absence ou congé sans traitement prévu à la présente convention ou autorisé et qui n'excède pas douze (12) mois;
- h) les congés parentaux.

14.05 Sauf les cas prévus aux paragraphes e) et h) de la clause 14.04, si une absence ou un congé sans traitement autorisé par l'Employeur excède douze (12) mois, l'ancienneté continue de s'accumuler durant les douze (12) premiers mois mais cesse de s'accumuler pour l'excédent.

14.06 L'ancienneté est annulée seulement pour les raisons suivantes :

- a) si le professionnel quitte l'emploi de l'Employeur;
- b) si le professionnel est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) si le professionnel dont le nom est inscrit sur la liste de rappel refuse un poste régulier correspondant à son corps d'emploi;
- d) si le nom du professionnel a été inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 16.03 pendant deux (2) ans ou plus consécutivement.

14.07 a) Le professionnel qui réintègre l'unité de négociation après avoir occupé un poste hors de l'unité de négociation au sein de la Régie de l'énergie conserve son ancienneté.

b) Si l'Employeur interrompt la période de probation du professionnel ou si celui-ci manifeste le désir de réintégrer l'unité de négociation durant cette période, il récupère son ancien poste.

c) L'Employeur convient de ne pas combler le poste de façon régulière durant une période de soixante (60) jours.

d) Une personne présentement au service de l'Employeur et exclue de l'unité de négociation, qui est intégrée à cette dite unité, n'accumule de l'ancienneté que dès son intégration.

Toutefois, son service acquis auprès de l'Employeur trouve application aux fins d'avantages sociaux.

ARTICLE XV – MOUVEMENT DE PERSONNEL

15.01 Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur doit, dans les soixante (60) jours, aviser le Syndicat par écrit de son intention de combler le poste ou pas.

15.02 À moins qu'il ne puisse être comblé par un professionnel mis à pied et inscrit sur la liste de rappel en vertu de l'article XVI, l'Employeur doit annoncer sur un tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables, à la vue de tous les professionnels, tout poste professionnel à durée indéterminée qu'il a décidé de combler, et ce, afin que le professionnel puisse en prendre connaissance et postuler l'emploi s'il le juge à propos.

L'avis doit mentionner le titre et/ou la classification du poste, la direction à laquelle ce poste appartient, le minimum et le maximum de l'échelle salariale, la description des tâches de même que les exigences et les qualifications requises.

Lorsque, de l'avis du Syndicat, les exigences et qualifications requises par l'Employeur ne sont pas pertinentes et en relation avec le poste à combler, il peut soumettre un grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

15.03 L'Employeur s'engage, avant d'embaucher sur le marché du travail, à favoriser l'avancement de ses professionnels. Toutefois, il est clairement établi que le choix des professionnels sur des postes non couverts par l'unité de négociation relève exclusivement de l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.

15.04 Dans les dix (10) jours suivant la nomination, l'Employeur fait connaître au responsable du Syndicat le nom des membres de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature ainsi que le nom du candidat choisi.

Si dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'affichage, la nomination n'a pas eu lieu, le poste est réaffiché si l'Employeur maintient sa décision de le combler.

15.05 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, en double exemplaire, tous les affichages de postes tels que prévus à la clause [15.02](#) de la présente convention.

15.06 Le poste est accordé au professionnel le plus compétent parmi ceux qui ont postulé et qui répondent aux exigences et qualifications requises pour le poste. À compétence égale, l'ancienneté prévaut.

En cas de contestation sur la plus grande compétence du professionnel à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

15.07 a) Lorsqu'un professionnel a été transféré ou promu, il bénéficie d'une période d'essai de soixante (60) jours effectivement travaillés sur le poste.

b) Au cours de la période prévue au paragraphe a), le professionnel peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste au taux de salaire qu'il aurait eu s'il n'avait jamais quitté ce poste. De plus, l'Employeur peut, au cours de la même période, retourner le professionnel promu à son ancien poste au salaire qu'il aurait eu s'il n'avait jamais quitté ce poste. Dans ce cas, advenant un grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve de démontrer l'incapacité du professionnel à accomplir les fonctions du poste.

c) L'Employeur convient de ne pas combler de façon régulière le poste libéré par le professionnel en période d'essai, et ce, pour la durée de cette période d'essai.

15.08 Le fait de ne pas postuler pour un poste, de retirer sa candidature ou de ne pas être retenu pour un poste, n'invalide d'aucune façon le droit du professionnel de postuler ultérieurement sur tout poste.

15.09 AFFECTATION TEMPORAIRE

a) L'Employeur favorise l'utilisation d'un professionnel régulier plutôt que d'un professionnel occasionnel pour tout emploi occasionnel tel que défini à la clause [2.04](#) dont la durée est d'au moins douze (12) mois.

Dans un tel cas, l'Employeur procède à l'affichage du poste durant cinq (5) jours en précisant les exigences et qualifications requises.

Le poste est accordé au professionnel régulier qui répond aux exigences et qualifications requises et qui compte le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

- b) À la fin de l'affectation temporaire, le professionnel reprend son poste régulier, au taux de salaire qu'il aurait eu s'il n'avait jamais quitté ce poste.
- c) Dans le cas où l'Employeur procède à une affectation temporaire de moins de douze (12) mois, celui-ci peut choisir un professionnel en autant que le professionnel ainsi choisi accepte d'accomplir l'affectation temporaire.

ARTICLE XVI – STABILITÉ D'EMPLOI

16.01 L'Employeur s'engage à ce que la mise à pied d'un professionnel occupant un emploi régulier ne survienne qu'en cas de manque de travail.

On entend par manque de travail, un manque de travail résultant de la cessation totale ou partielle d'activités de l'Employeur occasionnée par une loi, un règlement ou un décret du gouvernement.

16.02 Lorsqu'il y a manque de travail :

- a) L'Employeur convoque le comité de relations de travail pour lui expliquer la situation et lui présenter les impacts sur le niveau d'effectifs professionnels de la Régie.
- b) Les parties examinent ensuite les mécanismes à mettre en place pour minimiser l'impact de ce manque de travail sur le personnel professionnel régulier de la Régie.
- c) Sans être exhaustifs, et sans égard à la séquence, ces mécanismes peuvent être les suivants :
 - mise à pied du personnel professionnel occasionnel;
 - mise à pied du personnel professionnel en probation;
 - réduction volontaire du temps de travail;
 - assistance aux demandes de retour dans la fonction publique;
 - mesure de départ volontaire.
- d) Si, après avoir épuisé les possibilités offertes par le paragraphe c), il reste encore des professionnels réguliers excédentaires, l'Employeur procède à des mises à pied, selon les modalités suivantes :
 - i) L'Employeur doit aviser au moins soixante (60) jours à l'avance le professionnel mis à pied ou déplacé de son poste ainsi que le Syndicat.
 - ii) À l'intérieur du même corps d'emploi, le professionnel détenant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied.

- iii) Le professionnel mis à pied peut supplanter un professionnel appartenant à un autre corps d'emploi et détenant moins d'ancienneté à la condition de répondre aux exigences et qualifications requises et d'accomplir les tâches adéquatement après une période d'essai dont la durée est convenue, au préalable, entre les parties.
 - iv) Le professionnel détenant un emploi régulier qui est mis à pied et qui ne supprime pas est placé sur la liste de rappel.
- e) Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de placement visant à aider les personnes mises à pied à se trouver un autre emploi.
- 16.03**
- a) Des listes de rappel sont constituées par corps d'emploi. Le rangement sur ces listes s'effectue selon l'ancienneté.
 - b) Lorsque l'Employeur décide de combler un emploi régulier ou occasionnel, il l'offre en priorité aux professionnels inscrits sur la liste de rappel en commençant par la personne qui a le plus d'ancienneté dans le corps d'emploi du poste à combler.
 - c) Le professionnel qui refuse un emploi régulier correspondant à son corps d'emploi voit son nom rayé de cette liste; l'acceptation du professionnel doit avoir été signifiée par écrit au plus tard dix (10) jours ouvrables après que l'emploi lui ait été offert; le professionnel qui n'a pas répondu dans le délai ci-dessus mentionné est réputé avoir refusé l'emploi.
 - d) Le professionnel qui refuse un emploi occasionnel demeure inscrit sur la liste de rappel.
 - e) Un professionnel qui accepte un poste occasionnel voit la durée d'inscription prévue au paragraphe f) suspendue, bien qu'il demeure inscrit sur ladite liste.
 - f) L'inscription sur la liste de rappel est annulée lorsque le nom du professionnel a été inscrit sur la liste de rappel pendant deux (2) ans ou plus consécutivement.
- 16.04** Le professionnel qui supprime touche le salaire du nouveau poste. Dans l'éventualité où l'échelle de salaire de ce nouveau poste est inférieure à celle du professionnel, le salaire du professionnel est maintenu jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle échelle corresponde au salaire touché le jour précédant la suppression.
- 16.05** Lorsque l'Employeur doit procéder à une ou plusieurs mises à pied parmi le personnel qui a acquis la stabilité d'emploi :
- a) Le professionnel a droit à une indemnité de départ selon les modalités prévues à l'article [XXXVI](#).
 - b) L'Employeur continue de verser au professionnel mis à pied inscrit sur liste de rappel une indemnité correspondant à son salaire régulier, et ce, jusqu'à concurrence du montant maximum auquel il a droit en vertu du paragraphe a).

- c) Si le professionnel est rappelé au travail durant cette période, l'indemnité prévue au paragraphe b) cesse d'être versée; le cas échéant, le solde lui sera versé lors d'une mise à pied ultérieure. En aucun cas, le cumul des indemnités versées ne peut excéder l'équivalent de douze (12) mois de salaire.
- d) Le professionnel mis à pied peut aussi choisir de recevoir son indemnité de départ en un seul versement; dans ce dernier cas, ce professionnel n'est pas inscrit sur la liste de rappel et le lien d'emploi est rompu.

ARTICLE XVII – AUTOMATION, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET RÉORGANISATION

17.01 Sous réserve du respect intégral du principe reconnu à la clause 16.01, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de procéder à de l'automation, à des changements technologiques, à la réorganisation de ses structures ou à l'élimination totale ou partielle d'un (1) ou de plusieurs services, mais ces événements ne doivent pas avoir pour effet de réduire les salaires et les avantages sociaux des professionnels affectés par de tels changements.

17.02 PRÉAVIS

Aux fins de l'application du présent article, l'Employeur s'engage à donner au Syndicat et aux professionnels, un avis d'au moins trois (3) mois avant de procéder à de tels changements; à ce moment, le comité de relations de travail est convoqué afin d'étudier les effets de ces changements.

17.03 L'Employeur doit offrir, sans perte de salaire, à tout professionnel visé par le changement, au besoin, une période raisonnable de recyclage.

ARTICLE XVIII – CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

18.01 CONGÉS SOCIAUX

Le professionnel a droit, à la condition d'en faire la demande à son gestionnaire et en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé pour les motifs suivants :

- a) Son mariage ou son union civile: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) Le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister;
- c) Le décès de son fils, de sa fille, de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

- d) Le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsqu'il est couvert par la définition d'enfant à charge prévue à la présente convention : cinq (5) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- e) Le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou le décès de l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, le professionnel peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs, sans traitement;
- f) Le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile du professionnel : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- g) Le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile du professionnel : le jour du décès ou des funérailles;
- h) Lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un professionnel n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile;
- i) Le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue à la présente convention : quatre (4) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- j) Le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;
- k) Le mariage ou l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister.

Ces congés sont payés à la condition qu'ils ne concordent pas avec tout autre congé ou absence payé à la présente convention sauf pour les cas de vacances ou de reprise de temps compensé du professionnel à l'occasion des cas de décès prévus ci-dessus.

- 18.02** Le professionnel a droit à un (1) jour de congé supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés par les paragraphes b), c), d), e), f) et g) de la clause [18.01](#) s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du professionnel.

Un des jours visés par les paragraphes c), d), e), f), g) et i) peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

18.03 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- a) Le professionnel qui est appelé à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission

d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune réduction de traitement, incluant le cas échéant, toute prime et allocation.

Un professionnel qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne subit aucune réduction de son traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, toute prime et allocation.

- b) Un professionnel appelé à comparaître devant un arbitre dans une cause où il est une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de traitement incluant, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime et allocation.

18.04 Le professionnel qui est appelé comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire dans une cause où ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni le professionnel ne sont parties, ne subit aucune perte de traitement pour la période pendant laquelle sa présence est ainsi requise. Il doit cependant rembourser à l'Employeur les sommes qui lui sont versées en compensation pour ses services.

ARTICLE XIX – ÉVALUATION DU RENDEMENT

19.01 L'évaluation du rendement est l'appréciation par ses supérieurs des résultats du travail atteints par le professionnel, eu égard :

- a) à la description de ses attributions;
- b) à la formulation de ses responsabilités et de ses mandats; et
- c) à la signification des attentes en termes d'objectifs, de contribution à fournir ainsi que de connaissances, d'habiletés professionnelles et de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail, le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'évaluation du rendement doit favoriser la communication entre le professionnel et ses supérieurs.

L'évaluation du rendement tient compte de la qualité et de la quantité du travail accompli.

19.02 L'évaluation du rendement du professionnel s'effectue au moins une (1) fois par année pour l'année de référence du 1^{er} avril au 31 mars suivant.

Toutefois, si le professionnel termine un mandat important d'au moins six (6) mois, il peut demander une évaluation du rendement ad hoc, conformément à la clause 19.01.

19.03 Dans le cadre du processus d'évaluation de rendement, le professionnel doit communiquer par écrit son auto-évaluation et ses commentaires à son gestionnaire selon les modalités prévues.

Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, le gestionnaire rencontre le professionnel pour échanger sur l'évaluation du rendement et des attentes pour l'année suivante. Le

gestionnaire peut aussi être accompagné d'un autre gestionnaire si le professionnel a, durant une période significative, travaillé sous la supervision dudit gestionnaire.

Au plus tard le 15 juin, le gestionnaire achemine la version finale de l'évaluation du rendement au professionnel pour signature et lui en remet une copie, en plus d'acheminer le document original aux Services aux personnes.

- 19.04** À compter de la date de la réception de sa copie, le professionnel dispose de trente (30) jours pour faire parvenir par écrit à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation du rendement. Ceux-ci sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier du professionnel. Si dans ce délai de trente (30) jours le professionnel conteste les faits sur lesquels son évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis.

Le délai de soumission des commentaires pour le professionnel qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse du président, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

- 19.05** L'évaluation du rendement se traduit par une des cotes suivantes :

A : Rendement qui dépasse les attentes signifiées (supérieur);

B : Rendement qui, pour certaines attentes, dépasse les attentes signifiées (très satisfaisant)

C : Rendement qui correspond aux attentes signifiées (satisfaisant);

D : Rendement qui est inférieur aux attentes signifiées (insatisfaisant).

- 19.06** La cote d'évaluation attribuée ne peut être contestée par grief sauf si, de l'avis du professionnel, la cote « D » qui lui est attribuée constitue un abus de droit; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.

- 19.07** Selon les besoins de l'organisation, le président de la Régie autorise le passage du professionnel du palier II au palier III sur recommandation d'un comité de gestionnaires de la Direction générale - Planification et réglementation. Cette autorisation inclut la date effective du passage au minimum du palier III.

Le professionnel intègre le minimum du palier III à la date effective du passage du palier II au palier III et les clauses [31.05](#) et [31.06](#) s'appliquent par la suite. Toutefois, un professionnel qui était au maximum du palier II depuis au moins six (6) mois intègre le maximum du palier III à sa date effective de passage.

- 19.08** La décision relative au passage du palier II au palier III ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE XX – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20.01 Est admissible aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à sa prise de retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe d) de la clause 20.16 :

- a) le professionnel à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) et plus du temps complet : l'Employeur verse sa pleine contribution dans ce cas;
- b) le professionnel à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : l'Employeur verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour le professionnel concerné, le professionnel payant le traitement de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

20.02 Aux fins de l'article XX, les définitions de conjoint et d'enfant à charge d'un professionnel sont celles apparaissant au contrat d'assurance collective en vigueur.

20.03 On entend par invalidité :

- a) Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend le professionnel totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de sa fonction ou de toute autre fonction analogue et comportant un traitement similaire qui lui est offert par l'Employeur.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée au planning familial.

- b) Aux fins de l'assurance traitement longue durée :
 - i) Durant les vingt-quatre (24) mois suivant la période prévue au paragraphe a), durant lesquels le professionnel est admissible aux prestations d'assurance invalidité traitement longue durée, l'invalidité est celle définie au paragraphe a) de la présente clause;
 - ii) Par la suite, toute période d'invalidité qui rend le professionnel totalement incapable d'occuper toute occupation rémunératrice pour laquelle il est raisonnablement apte en fonction de sa formation, de ses connaissances et de son expérience.

Un professionnel qui reçoit des prestations d'assurance traitement peut, par entente avec l'Employeur, accomplir à titre de période de réadaptation toutes les tâches reliées à la fonction qu'il occupait avant le début de son invalidité.

Cette période de réadaptation ne peut débuter avant la treizième (13^e) semaine d'invalidité. Elle ne peut excéder trois (3) mois consécutifs et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà des vingt-quatre (24) mois de prestations prévus à la clause [20.16](#).

Au cours de cette période de réadaptation, le professionnel reçoit le traitement brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Il est réputé en invalidité totale pendant cette période.

20.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22) jours¹ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que le professionnel n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

20.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le professionnel lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le professionnel reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

20.06 Les régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement prévus au présent article entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

20.07 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux régimes d'assurance prévus ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

SECTION II – COMITÉ PARITAIRE

20.08 Le Comité paritaire intersectoriel F.T.Q. tient lieu et place du comité paritaire entre les parties. Les décisions de ce comité paritaire intersectoriel sont applicables dans le cadre de la présente convention collective.

SECTION III – RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

20.09 Le professionnel a droit, sans contribution de sa part, à la prestation de décès en vertu du régime d'assurance vie administré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) payable à ses héritiers.

¹ Lire « huit (8) jours » au lieu de « vingt-deux (22) jours » si la période d'invalidité qui précède le retour au travail est inférieure à trois (3) mois de travail.

SECTION IV – RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

- 20.10** Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire intersectoriel, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du Comité, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables lorsque le professionnel assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.
- 20.11** a) La contribution de l'Employeur au régime d'assurance maladie quant à tout professionnel ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- i) Dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : cent quatre-vingt-un dollars et quatre-vingt-dix cents (181,90 \$) par année;
 - ii) Dans le cas d'un participant assuré seul : soixante-douze dollars et quatre-vingts cents (72,80 \$) par année;
 - iii) Le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.
- b) L'Employeur doit payer, au prorata de sa participation au régime de base d'assurance maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce régime.
- 20.12** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance maladie du Québec, les montants de cent quatre-vingt-un dollars et quatre-vingt-dix cents (181,90\$) et soixante-douze dollars et quatre-vingts cents (72,80\$) seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le Comité paritaire intersectoriel détermine cette protection supplémentaire.
- 20.13** Les prestations d'assurance maladie sont déductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 20.14** La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais un professionnel peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit âgé de soixante-cinq (65) ans et plus.
- 20.15** Un professionnel qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :
- a) Il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
- i) qu'antérieurement, il était assuré en vertu du présent régime d'assurance maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré;

- iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) Sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

SECTION V – ASSURANCE TRAITEMENT

20.16 Sous réserve des dispositions de la convention collective, un professionnel a droit pour toute période d'invalidité, durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) À compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables et pendant un maximum de trois (3) mois : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) de son traitement;
- c) À compter de l'expiration de la période précitée de trois (3) mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité, sans dépasser la date à laquelle il prend effectivement sa retraite : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement;
- d) À compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement tel qu'il est prévu aux dispositions du régime d'assurance traitement de longue durée, et ce, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-dessus est effectué par un assureur ou par un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance traitement de longue durée ne sont pas à la charge du professionnel, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention.

20.17 Pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'invalidité, le traitement du professionnel, aux fins du calcul de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de la clause [20.16](#), est le traitement qu'il recevrait s'il était au travail, sous réserve d'un changement d'échelon à intervenir au cours de sa période d'invalidité, ce changement d'échelon intervenant uniquement lorsque le professionnel a travaillé pendant au moins six (6) mois durant les douze (12) mois précédant sa date d'avancement d'échelon.

Au terme de la période prévue au paragraphe c) de la clause 20.16, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue au paragraphe d) de la clause 20.16 est celui prévu au premier paragraphe de la présente clause. De plus, le 1^{er} janvier de chaque année, cette prestation est indexée selon les taux d'indexation de la Régie des rentes du Québec, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour les professionnels autres que ceux à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

- 20.18** Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le professionnel invalide continue de participer au RREGOP. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 20.16, il bénéficie, durant la période où il reçoit des prestations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause 20.16, de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.
- 20.19** a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du Régime d'assurance automobile du Québec et du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du paragraphe d) de la clause 20.16 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clause d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite du professionnel.
- b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance automobile du Québec, la prestation payable par l'Employeur est établie de la façon suivante :
- L'Employeur détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 20.16 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); ce traitement est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel l'Employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.
- c) L'Employeur déduit d'un dixième (1/10) de jour la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause 20.16 lorsque le professionnel reçoit des prestations de la SAAQ.
- 20.20** Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Le professionnel reçoit de l'Employeur une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'il recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. Le professionnel est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) décrète l'incapacité permanente.
- b) Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause [20.16](#), la prestation versée par l'Employeur pour le reste des vingt-quatre (24) mois depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause [20.16](#) paragraphe b) ou c) le cas échéant.
- c) Tant et aussi longtemps qu'un professionnel a droit à des prestations en vertu de *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, le professionnel a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :
 - i) L'Employeur détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel l'Employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. L'Employeur verse alors au professionnel ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CNESST.
 - ii) En contrepartie, les prestations versées par la CNESST pour cette période sont acquises à l'Employeur et le professionnel doit, s'il y a lieu, signer les formules pour permettre un tel remboursement.
- d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec (RRQ), de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du Régime d'assurance automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- e) La caisse de congés de maladie du professionnel n'est pas affectée par une telle absence et le professionnel est considéré comme recevant des prestations d'assurance traitement.

Aux fins de l'application des paragraphes a) et c) de la présente clause, le traitement net s'entend du traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance emploi et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations aux régimes d'assurance et de cotisation syndicale.

- 20.21** Le paiement de toute prestation prévu aux paragraphes a), b) ou c) de la clause [20.16](#) cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le professionnel prend sa retraite. Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe d) de la clause [20.16](#) cesse à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- 20.22** Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

20.23 La prestation d'assurance traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou ce lock-out, sur présentation à l'Employeur d'un certificat médical à cet effet.

20.24 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement, est effectué directement par l'Employeur, mais sous réserve de la présentation par le professionnel des pièces justificatives exigibles.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par l'Employeur tant que le professionnel ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que l'Employeur puisse les obtenir de qui de droit.

De même, l'Employeur n'est pas tenu de verser des prestations lorsque le professionnel néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, lorsque la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement, le professionnel est tenu de rembourser l'Employeur pour le montant concerné.

20.25 En tout temps, l'Employeur peut exiger de la part du professionnel absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de l'Employeur si le professionnel est absent durant moins de quatre (4) jours. L'Employeur peut également faire examiner le professionnel relativement à toute absence.

À son retour au travail, l'Employeur peut exiger du professionnel qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail.

Dans l'éventualité où l'avis du médecin choisi par l'Employeur est contraire à celui du médecin consulté par le professionnel, ce dernier a droit à un examen fait par un médecin désigné conjointement par les deux (2) médecins consultés. Les conclusions de ce troisième (3^e) médecin sont finales.

Le coût des examens prévus aux trois alinéas précédents de même que les frais de transport du professionnel lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge de l'Employeur.

L'Employeur doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

20.26 S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 20.16 en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le professionnel peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Dans le cas des prestations prévues au paragraphe d) de la clause 20.16, l'Employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui du professionnel afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentants du gouvernement et de la FTQ. La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie l'assuré et l'assureur. »

20.27 Le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur crédite à tout employé à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, neuf virgule six (9,6) jours de congés de maladie, dont cinq (5) peuvent être utilisés à des fins personnelles. Pour la 1^{re} année de service de l'employé, le crédit est de quatorze virgule six (14,6) jours.

Les neuf virgule six (9,6) jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective, et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard à la première (1^{re}) paie de mai de chaque année.

Les cinq (5) jours additionnels accordés pour la première (1^{re}) année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas et ne peuvent être utilisés qu'à des fins de délais de carence.

L'employé, qui a moins de quatorze virgule six (14,6) jours de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} mars, peut, en avisant par écrit l'Employeur avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 31 mars des neuf virgule six (9,6) jours accordés en vertu du premier alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. L'employé ayant fait ce choix, ajoute le solde au 1^{er} avril de ces neuf virgule six (9,6) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés, et ce, jusqu'à ce que la banque non monnayable atteigne un maximum de cinq (5) jours.

20.28 Si un employé devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause [20.27](#) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois de service complet.

Toutefois, le crédit additionnel de cinq (5) jours non monnayables accordé pour la première année de service est octroyé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

De même, si un employé quitte son emploi au cours d'une année financière ou s'il n'a eu droit à son traitement durant seulement une partie de l'année, le nombre de jours crédités selon la clause [20.27](#) est réduit au prorata du nombre de mois au cours desquels l'employé n'a pas reçu son traitement.

Les jours de congé de maladie utilisés par un employé pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par l'Employeur même si l'employé a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de ses crédits de congé de maladie.

- 20.29** Dans le cas d'un professionnel à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine normale de travail par rapport à celle du professionnel à temps complet au service de l'Employeur.
- 20.30** Pour le professionnel bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique du Québec, les jours de maladie accumulés jusqu'au 2 juin 1997 demeurent à son crédit et ne peuvent être utilisés lors d'une invalidité ultérieure. Il en est de même pour le professionnel muté à la Régie de l'énergie entre le 3 juin 1997 et le 15 octobre 1998.

ARTICLE XXI – DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 21.01** À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professionnel un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
- 21.02** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus au présent article, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le professionnel reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.
- 21.03** Dans le cas où le professionnel partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par le présent article ne sont versées que si le professionnel reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 21.04** Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- 21.05** L'Employeur ne rembourse pas au professionnel les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.
- 21.06** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- 21.07** Toute indemnité ou prestation visée par le présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 21.08** S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une professionnelle temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celle-ci ou celui-ci doit démontrer qu'elle ou qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 21.09** La professionnelle enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses [21.39](#) et [21.40](#), doivent être consécutives. La professionnelle enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses [21.39](#) et [21.40](#), doivent être consécutives.

La professionnelle enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses [21.39](#) et [21.40](#), doivent être consécutives.

La professionnelle dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à la clause [21.38](#).

Le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

- 21.10** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

- 21.11** La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les clauses [21.16](#), [21.18](#) ou [21.19](#), selon le cas.

La professionnelle qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause [20.03](#) bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article [XXI](#).

- 21.12** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par la clause [21.09](#). Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 21.13** Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle 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 professionnelle peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la professionnelle.

Durant ces prolongations, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 21.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévus à la clause 21.43.

- 21.14** La professionnelle qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les clauses 21.09 ou 21.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article XX en autant qu'elle y ait normalement droit.

PRÉAVIS DE DÉPART

- 21.15** Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

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

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

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

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PROFESSIONNELLE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

- 21.16** La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service² tel que défini au paragraphe c) de la clause 21.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante³ :

1. en additionnant :

² La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

- a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
 - b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1 du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

Le total des sommes reçues par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du premier alinéa de la clause [21.16](#). La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévue à la clause 21.16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PROFESSIONNELLE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

21.18 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ tel que défini au paragraphe c) de la clause 21.20, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁵:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

- i. le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i.

- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :

- i. le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i;

2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

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

⁴ La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁵ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1. du paragraphe b) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe b) de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause [21.17](#) s'applique à la professionnelle visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PROFESSIONNELLE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

21.19 La professionnelle non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶ tel que défini au paragraphe c) de la clause [21.20](#) et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante⁷ :

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le dernier alinéa de la clause [20.17](#) s'applique à la professionnelle visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

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

⁷ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

21.20 Dans les cas visés par les clauses [21.16](#), [21.18](#) et [21.19](#) :

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

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses [21.16](#), [21.18](#) et [21.19](#) est réputée satisfaite lorsque la professionnelle a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) le traitement s'entend du traitement du professionnel tel qu'il est prévu par la clause [2.13](#) ainsi que la prime prévue par la clause [31.11](#), à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le professionnel a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par les clauses [31.05](#) et [31.06](#) sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par la clause 21.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

- e) la professionnelle qui bénéficie d'une allocation de disparités régionales en vertu de la convention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

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

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

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

21.22 La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

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

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence du professionnel.

La professionnelle affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par la clause 3.06. Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

21.23 La professionnelle a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la professionnelle peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la professionnelle bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la professionnelle peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

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

Le professionnel à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

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

CONGÉ DE PATERNITÉ

21.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses [21.39](#) et [21.40](#), doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, le professionnel peut demander par écrit à l'Employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'Employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à la clause [12.04](#).

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

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

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE PROFESSIONNEL ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

21.26 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 21.25, le professionnel, qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁸ reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de la clause 21.16 ou la clause 21.18, selon le cas, et la clause 21.17 s'appliquent au professionnel visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE PROFESSIONNEL NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

21.27 Le professionnel non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 21.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si ce professionnel a accumulé vingt (20) semaines de service⁹.

Dispositions particulières

21.28 Les paragraphes *a), b), d)* et *e)* de la clause 21.20 s'appliquent dans les cas visés aux clauses 21.26 et 21.27, en faisant les adaptations nécessaires.

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

Durant cette prolongation, le professionnel ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à la clause 21.43.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

CONGÉ POUR L'ADOPTION D'UNE OU D'UN ENFANT AUTRE QUE L'ENFANT DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT

21.30 Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Le professionnel qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

⁸ Le professionnel absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁹ Le professionnel absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

21.31 Le professionnel qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses [21.39](#) et [21.40](#), doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour le professionnel non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi, le 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.

21.32 Le professionnel peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par la clause [21.31](#) s'il fait parvenir à l'Employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le professionnel.

Durant cette prolongation, le professionnel ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à la clause [21.43](#).

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE PROFESSIONNEL ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

21.33 Pendant le congé pour adoption prévu par la clause [21.31](#), le professionnel qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁰ reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de la clause [21.16](#) ou la clause [21.18](#), selon le cas, et la clause [21.17](#) s'appliquent au professionnel visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE PROFESSIONNEL NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE EMPLOI

21.34 Le professionnel non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par la clause [21.31](#), une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si ce professionnel a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁰.

¹⁰ Le professionnel absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

DISPOSITION PARTICULIÈRE

21.35 Les paragraphes *a)*, *b)*, *d)* et *e)* de la clause 21.20 s'appliquent dans les cas visés par les clauses 21.33 et 21.34, en faisant les adaptations nécessaires.

CONGÉ POUR L'ADOPTION DE L'ENFANT DE SA CONJOINTE OU DE SON CONJOINT

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

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

21.37 Le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant.

Le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par la présente clause prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par la clause 21.31 s'applique alors.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

21.38 Le professionnel a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par la présente clause. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'Employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au professionnel immédiatement après le congé de maternité prévu par la clause 21.09 sous réserve de la clause 21.21;
2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au professionnel immédiatement après le congé de paternité prévu à la clause 21.25. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance. La clause 21.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires ;

3. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au professionnel immédiatement après le congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#). La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La clause [21.21](#) s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le professionnel qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque le professionnel se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

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

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

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

Lorsque le conjoint du professionnel n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de clause [21.20](#), le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) Congé de cinquante-deux (52) semaines

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

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

AUTRES DISPOSITIONS

SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

21.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le professionnel en congé de paternité ou le professionnel en congé pour adoption en vertu de la clause [21.31](#) peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

21.40 Sur demande présentée à l'Employeur, la professionnelle en congé de maternité, le professionnel en congé de paternité, le professionnel en congé pour adoption en vertu de la clause [21.31](#) ou le professionnel en congé sans traitement à temps complet en vertu de la clause [21.38](#), mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non liée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la [Loi sur les normes du travail](#) ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les clauses [21.48](#) et [21.49](#).

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

Durant la suspension de son congé, le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le professionnel bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à la clause [21.43](#).

21.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause [21.39](#) ou [21.40](#), l'Employeur verse au professionnel l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à la clause [21.02](#).

Avantages

21.42 Durant le congé de maternité prévu par la clause [21.09](#), les congés spéciaux prévus par les clauses [21.22](#) et [21.23](#), le congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause [21.24](#), le congé de paternité prévu à la clause [21.25](#) et le congé pour adoption prévu aux clauses [21.30](#), [21.31](#) ou [21.36](#), le professionnel bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

- 21.43** Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par la clause [21.38](#) et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause [21.37](#), le professionnel accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

Le professionnel peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par la clause [21.08](#) qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

- 21.44** L'Employeur fait parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La professionnelle à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par la clause [21.38](#) ou de bénéficier de l'application de la clause [21.14](#).

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

- 21.45** Le professionnel se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause [21.25](#) ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#) à moins de prolonger son congé de la manière prévue à la clause [21.38](#). Le professionnel qui ne se présente pas au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professionnel qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 21.46** Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par la clause [21.22](#) ou [21.23](#), du congé de paternité prévu à la clause [21.25](#) ou du congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#), du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause [21.37](#) ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu à la clause [21.38](#), le professionnel reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, le professionnel réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait, si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

- 21.47 Le professionnel à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par la clause 21.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 21.37 doit donner un avis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

- 21.48 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au professionnel dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative, a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative, est handicapé ou malade et nécessite la présence du professionnel.

Le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants en raison de son état de santé.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie du professionnel ou, à défaut, sont sans traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le professionnel peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

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

Le professionnel doit informer le plus rapidement possible l'Employeur des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

- 21.49 Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de la clause 21.48 et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de neuf virgule six (9,6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du professionnel.

ARTICLE XXII – PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES ET CONGÉS POUR FONDER UNE ENTREPRISE

- 22.01 L'Employeur reconnaît au professionnel l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens sous réserve de ne pas commenter publiquement des situations ressortant de la compétence de la Régie de l'énergie.

22.02 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le professionnel obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas six (6) mois, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Le professionnel défait peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement, la fonction qu'il occupait, avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ, auxquels s'ajoute l'accumulation de son ancienneté, compte tenu des stipulations de la clause [14.04](#).

22.03 Le professionnel, élu à une élection municipale ou scolaire ou siégeant à un conseil d'administration d'un Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) ou d'un Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un centre hospitalier universitaire (CHU), bénéficie, après avoir avisé l'Employeur, d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

22.04 Si le professionnel est élu comme député provincial ou fédéral ou à une autre fonction équivalente qui demande sa disponibilité à plein temps, il est considéré comme un professionnel en congé sans traitement autorisé pour toute la durée de son mandat.

22.05 Sous réserve du respect des règles d'éthique édictées par l'Employeur et communiquées au professionnel, l'Employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un professionnel régulier de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le professionnel.

22.06 Le professionnel qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

22.07 À la fin de ce congé sans traitement, le professionnel réintègre son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, le professionnel exerce les droits qu'il aurait pu exercer s'il n'avait pas été en congé sans traitement.

ARTICLE XXIII – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

23.01 a) Principe

L'Employeur, le Syndicat et les professionnels reconnaissent et favorisent le perfectionnement et la formation des professionnels afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction et leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures, tout en poursuivant l'atteinte des objectifs organisationnels de l'Employeur. L'Employeur consulte le Syndicat lors de l'élaboration de programmes de formation et perfectionnement.

b) Programme de formation

La formation s'adresse aux professionnels réguliers, favorise leur perfectionnement individuel et collectif et vise l'accroissement ou la mise à jour de leurs connaissances et de leurs compétences afin de leur permettre une plus grande compétence dans l'exercice de leurs tâches et de favoriser leur adaptation aux changements organisationnels et technologiques prévisibles et, accessoirement, de leur faciliter l'accès à des postes supérieurs.

L'Employeur élabore un programme de formation en tenant compte de la formation académique du professionnel, de son expérience, de ses aptitudes, de ses intérêts et des objectifs organisationnels de l'Employeur. Les activités de formation peuvent prévoir des cours internes et externes ainsi que des périodes d'entraînement. Ces activités se déroulent autant que possible durant les heures normales de travail. Toutefois, l'horaire du professionnel peut être modifié pour inclure les heures de cours ou d'entraînement qui doivent s'effectuer en dehors de son horaire régulier de travail. Si les besoins du service où le professionnel est affecté empêchent de modifier l'horaire de travail, le professionnel se voit alors remettre les heures faites en surplus dans le mois suivant. Si cela est impossible, ces heures sont payées en temps supplémentaire, selon les modalités de l'article XI de la présente convention.

Les frais sont alors payés à cent pour cent (100 %) par l'Employeur, ainsi que les manuels requis et les frais normaux de déplacement.

23.02 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL

Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse les frais encourus par un professionnel pour un ou des cours dans la mesure où ce ou ces cours :

- a) sont pertinents aux fonctions du professionnel;
- b) ont été autorisés par le gestionnaire; et
- c) ont été réussis.

L'Employeur rembourse également les frais reliés à une participation à un colloque ou à une conférence autorisée par le gestionnaire.

L'Employeur assume le remboursement des frais prévus au paragraphe précédent dans le cas d'abandon pour des raisons valables telles que maladie, accident ou raisons personnelles acceptées par l'Employeur. L'Employeur rembourse ces frais selon les règles en vigueur à la Régie.

Les modifications apportées par le Conseil du trésor à la directive relative aux frais de déplacement seront appliquées dans les règles de la Régie, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée n'ait pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déplacement visé à la présente section.

23.03 L'Employeur doit investir minimalement, pour la formation des professionnels, l'équivalent de un pour cent (1 %) de la masse salariale, et ce, par année financière. Cet investissement se fait équitablement pour l'ensemble des professionnels selon les besoins de la Régie.

Un rapport détaillé est remis au Syndicat durant le mois d'avril.

ARTICLE XXIV – SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01 L'Employeur, en collaboration avec le Syndicat, reconnaît pleinement sa responsabilité en matière de qualité de vie au travail et l'importance de prendre toutes les mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de son personnel.

24.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité intersyndical de santé et de sécurité au travail. Ce comité est composé d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale accréditée auprès de la Régie de l'énergie et de trois (3) représentants de l'Employeur.

Ce comité siège aux frais de l'Employeur sur demande de l'une ou l'autre des parties. Dans le cas d'un problème urgent, le comité de santé et de sécurité peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties dans les plus brefs délais.

24.03 Si un professionnel constate un problème de santé ou de sécurité au travail, il en informe son supérieur en autorité et un membre de l'exécutif syndical. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante par l'Employeur, le cas peut être soumis pour consultation au comité de santé et de sécurité.

24.04 MANDAT DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les fonctions du comité de santé et de sécurité au travail sont les suivantes :

- a) Élaborer, implanter et mettre à jour les programmes de santé et de prévention, de formation et d'information;
- b) Étudier et analyser les problèmes d'hygiène, de santé, de sécurité et les causes des accidents et formuler des recommandations sur les moyens de prévention et les correctifs à apporter;
- c) Recevoir, discuter et faire les recommandations pertinentes concernant tout dossier non réglé et faire le suivi de ces dossiers.

24.05 Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

ARTICLE XXV – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

- 25.01** Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé au professionnel concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel écrit doit être transmise au Syndicat dans le délai imparti pour la formulation d'un grief.
- 25.02** Avant de remettre officiellement toute mesure disciplinaire à un professionnel, l'Employeur doit au préalable en discuter avec le président du Syndicat ou avec un membre du comité exécutif ou avec un membre délégué. Les parties conviennent que cette discussion préalable doit se tenir diligemment.
- 25.03** Tout professionnel peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, lors de la consultation de son dossier. Le président du Syndicat, porteur d'une procuration spécifique signée par le professionnel, peut consulter le dossier identifié par cette procuration.
- 25.04** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du professionnel en cause.
- 25.05** Un congédiement pour cause juste et suffisante, une mesure disciplinaire et une rétrogradation peuvent faire l'objet de griefs arbitrables dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Dans ce cas, l'arbitre peut annuler, modifier ou maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement ou la rétrogradation décidé par l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 25.06** Tout document concernant une mesure disciplinaire doit être retiré du dossier du professionnel après douze (12) mois si ce professionnel n'a pas fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire de même nature. Une fois retiré du dossier personnel du professionnel, ledit document ne peut lui être opposable dans le cadre de l'imposition de mesures disciplinaires.

ARTICLE XXVI – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 26.01** Un professionnel qui se croit lésé relativement à l'interprétation, l'application ou à une prétendue violation de la convention peut formuler un grief conformément aux dispositions prévues au présent chapitre.
- 26.02** a) Le professionnel formule son grief dans les soixante (60) jours de la connaissance de la cause donnant lieu à grief, par la transmission d'un écrit à l'Employeur. Par la suite, il en remet copie au Syndicat. Cet écrit doit contenir un exposé sommaire de la cause donnant lieu à grief et de la solution recherchée.

Le Syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, formuler un grief pour ou au nom d'un professionnel.

- b) L'Employeur et le Syndicat désignent chacun un représentant pour la tenue d'une rencontre pour discuter du grief. La rencontre est fixée à une date qui convient aux parties mais avant l'expiration du délai maximal accordé à l'Employeur pour donner sa réponse en vertu du paragraphe c) ci-dessous.
- c) L'Employeur rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre ou, le cas échéant, au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief selon la preuve écrite de sa transmission; dans l'un ou l'autre des cas, une copie de sa décision est transmise au Syndicat.

26.03 Si plusieurs professionnels sont lésés par une même cause donnant lieu à grief, un représentant du Syndicat peut, dans les soixante (60) jours de la connaissance de cette même cause, formuler un grief, par la transmission d'un écrit à l'Employeur.

Les paragraphes a), b) et c) de la clause 26.02 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

26.04 Le Syndicat peut soumettre tout grief pour inscription à l'arbitrage à défaut de réponse de l'Employeur dans les délais prévus ou si la réponse est jugée insatisfaisante.

26.05 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais dans la convention en matière de griefs peuvent être prorogés par l'arbitre lorsque, selon le cas, le professionnel ou le Syndicat ou l'Employeur a été dans l'impossibilité d'agir dans le délai prescrit.

Un avis à cet effet doit être adressé à l'arbitre avec copie à l'autre partie.

26.06 Sous réserve de la clause 26.05, les délais prévus à la présente section ainsi que tous les délais dans la convention en matière de griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le professionnel qui doit s'absenter du bureau à la demande expresse de l'un de ses supérieurs, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, voit son délai pour présenter un grief suspendu pendant la durée de son absence.

26.07 Le délai relatif à la prescription pour formuler un grief est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la convention, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

26.08 Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat et l'Employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants désignés à cette fin et elle lie l'Employeur, le Syndicat et le professionnel.

26.09 L'Employeur formule un grief dans les soixante (60) jours de la connaissance de la cause donnant lieu à un grief par la transmission au Syndicat d'un écrit contenant un exposé sommaire de la cause donnant lieu à grief et de la solution recherchée.

La procédure prévue à l'article XXVI s'applique en inversant les rôles.

ARTICLE XXVII – PROCÉDURE D'ARBITRAGE DE GRIEFS

- 27.01** Lorsqu'une des parties soumet un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser l'autre dans les soixante (60) jours de l'échéance énoncée au paragraphe c) de la clause 26.02.
- 27.02** L'audition d'un grief est entendue devant l'arbitre désigné d'une fois à l'autre. Cet arbitre est choisi de consentement dans la liste annotée des arbitres de griefs.
- 27.03** Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure préalable à l'arbitrage des griefs.
- 27.04** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit.
- 27.05** La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai.
- 27.06** L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence.
- 27.07** Les témoins assignés par les parties sont libérés pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre. L'Employeur maintient le salaire d'au maximum deux (2) témoins par séance d'arbitrage. Au-delà, chaque partie assume les frais des témoins qu'elle convoque. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par l'Employeur et le Syndicat, à parts égales.
- L'Employeur libère le ou les plaignants sans perte de salaire pour la durée de l'audition.
- 27.08** 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 montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE XXVIII – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 28.01** L'Employeur utilise d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses employés. L'Employeur attribue au professionnel, de façon principale et habituelle, des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de son corps d'emploi. À l'occasion, le professionnel peut demander à l'Employeur de préciser par écrit certains mandats importants ou, alternativement, peut consigner par écrit sa compréhension du mandat qui lui est attribué et demander à l'Employeur de l'approuver.

L'Employeur fournit au professionnel un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui lui sont confiées.

- 28.02** L'Employeur rend accessibles au professionnel les textes de lois, les règlements, les directives pertinentes et les documents de référence nécessaires à l'accomplissement de son travail et il accorde les délais nécessaires à la réalisation des mandats qu'il confie.
- 28.03** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des professionnels, aucune influence contraire aux règles de l'art ou aux principes de déontologie ou d'éthique généralement reconnus.
- 28.04** Par l'apposition de sa signature, un professionnel atteste la teneur finale d'un document professionnel, d'un document technique ou d'un communiqué de presse qu'il a préparé ou que quelqu'un a préparé sous sa direction. De la sorte, le document devient inaltérable sauf par le professionnel lui-même. Par contre, l'Employeur peut diffuser un document différent et inspiré de celui du professionnel à la condition que le nom de ce dernier n'y apparaisse pas.
- Si l'Employeur publie sous quelque forme que ce soit un document professionnel, un document technique ou un communiqué de presse signé par le professionnel, alors l'Employeur doit mentionner le nom de l'auteur, ses titres professionnels et universitaires et l'ordre professionnel auquel il appartient, le cas échéant.
- 28.05** Malgré la clause [28.04](#), aucun professionnel n'est tenu de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'il a signé et qu'il croit exact du point de vue professionnel. Il peut retirer sa signature si le document est modifié.
- 28.06** Il est interdit à l'Employeur de mentionner le nom d'un professionnel sur un avis ou document non signé par ce professionnel s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.
- 28.07** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professionnel qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.
- 28.08** Dans le cas où un professionnel est poursuivi en justice par un tiers ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire, fait l'objet d'une plainte devant l'ordre professionnel dont il est membre ou est impliqué dans une procédure d'outrage au tribunal, à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions sauf dans le cas de faute lourde et intentionnelle telle qu'établie par un tribunal compétent, l'Employeur assigne sur demande du professionnel un procureur pour assurer une défense pleine et entière au professionnel, et ce, aux frais de l'Employeur.

Le procureur assigné par l'Employeur est choisi, après consultation avec le professionnel visé par le présent article.

Si de telles poursuites entraînent pour le professionnel une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'Employeur, sauf dans le cas de faute lourde et intentionnelle telle qu'établie par un tribunal compétent.

- Le professionnel a le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur ainsi choisi par l'Employeur, son propre procureur.
- 28.09** Dans l'éventualité où il est établi que le professionnel a commis une faute lourde et intentionnelle, il doit rembourser à l'Employeur, les frais du procureur assigné à sa défense par l'Employeur.
- 28.10** Dans les cas prévus aux clauses 28.08 et 28.09, un professionnel continue, après avoir quitté son emploi, de bénéficier de cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'il était employé à titre de professionnel au sein de la Régie de l'énergie.

ARTICLE XXIX – CLASSIFICATION ET DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

- 29.01** a) Les classifications actuelles des professionnels sont celles apparaissant à l'annexe « B ».
- b) Si pendant la durée de la présente convention collective une nouvelle classification est créée ou que des modifications sont apportées à une classification existante qui ont pour conséquence de réévaluer l'échelle de salaire, les exigences et les qualifications normales sont établies par l'Employeur. Toutefois, si le Syndicat n'est pas d'accord avec l'Employeur, il peut soumettre le cas à l'arbitrage selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.
- 29.02** Lorsqu'il y a lieu de modifier une classification, à la suite d'une modification de celle-ci, l'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :
- a) les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat;
- b) l'intégration est effectuée selon les règles convenues et le professionnel est avisé de sa nouvelle classification par un avis d'intégration dont copie est transmise au Syndicat.
- 29.03** Le traitement d'un professionnel faisant l'objet d'une intégration ne peut être diminué.
- 29.04** **DÉTERMINATION DU TRAITEMENT**
- a) Le traitement d'un professionnel lors de son entrée en fonction correspond à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience ou, selon le cas, est fixé selon son crédit d'expérience. Le crédit d'expérience s'établit comme suit :
- i) L'expérience pertinente acquise dans un emploi de niveau équivalent ou supérieur au corps d'emploi du professionnel; cette expérience se calcule en années et en mois;
- ii) Chaque tranche de trente (30) crédits d'études universitaires pertinentes à l'emploi, complémentaires ou supérieures à la scolarité minimale exigée à la classification correspond à un crédit d'expérience d'une année; une fraction de cette tranche de

trente (30) crédits peut servir à compléter une année d'expérience de travail pertinente.

- b) Lorsqu'un professionnel a une promotion à une autre classification, il a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :
 - i) Il reçoit une augmentation d'au moins cinq pour cent (5 %) sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle;
 - ii) Il voit son salaire porté au minimum de sa nouvelle échelle de traitement.
- c) L'employeur devra remettre au professionnel, au moment de son entrée en fonction le détail du calcul qui détermine son crédit d'expérience correspondant à son échelon.

29.05 Un professionnel qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues à la clause 29.04 a) peut, dans les trois (3) mois suivant son entrée en fonction, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement en précisant par écrit les motifs à l'appui de sa demande. Le professionnel fait sa demande à l'Employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours. Le délai pour formuler un grief, le cas échéant, débute à compter de la date de réponse de l'Employeur ou à compter de la date d'échéance du délai imparti lors du défaut de réponse par l'Employeur.

ARTICLE XXX – PAIEMENT DES SALAIRES

30.01 La paie des professionnels leur est versée sous forme de dépôt bancaire à tous les deux (2) jeudis.

30.02 Les renseignements accompagnant le dépôt bancaire doivent indiquer notamment :

- a) le nom et le prénom du professionnel;
- b) la date du versement et la période concernée;
- c) le nombre d'heures travaillées :
 - i) le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;
 - ii) le nombre d'heures supplémentaires et le taux applicable;
- d) le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- e) les retenues aux fins d'impôts;
- f) les cotisations au régime de retraite;
- g) les cotisations au régime des rentes du Québec;
- h) la cotisation d'assurance emploi;
- i) le traitement brut et le traitement net;

- j) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous les autres renseignements déjà fournis par l'Employeur;
- k) le détail de tout montant versé en rétroactivité ou à la suite d'une décision arbitrale;
- l) la cotisation syndicale.

ARTICLE XXXI – RÉMUNÉRATION

31.01 Les échelles de traitement en vigueur à la signature de la convention collective sont celles apparaissant à l'annexe B.

Chacune des périodes ci-après sont majorées selon les pourcentages suivants :

1. Pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (année 2017-2018) : 1,75 %
2. Pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (année 2018-2019) : 2,00 %
3. Pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 (année 2019-2020) : 0,00 %

31.01.1 Rémunération additionnelle

- a. Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 (année 2019-2020)

L'employé a droit à une rémunération additionnelle¹¹ correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

31.02 Lors de son embauche, le professionnel est informé par écrit de son statut, de sa classification, de son traitement, de son crédit d'expérience et, s'il y a lieu, de son échelon.

31.03 Le professionnel dont le rendement est satisfaisant (cote C), très satisfaisant (cote B) ou supérieur (cote A) bénéficie d'un avancement d'échelon s'il n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale.

Le cas échéant, le professionnel dont le rendement est :

- a) très satisfaisant (cote B) reçoit un boni forfaitaire de deux et demi pour cent (2,5 %) du traitement reçu au cours de l'année de référence;
- b) supérieur (cote A) reçoit un boni forfaitaire de quatre pour cent (4 %) du traitement reçu au cours de l'année de référence.

¹¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

À compter du 1^{er} avril 2021 (année 2021-2022), les articles [31.03 a\)](#) et [31.03 b\)](#) sont abrogés et le boni forfaitaire prévu à l'article [31.03 a\)](#) et [31.03 b\)](#) est intégré à l'échelle salariale prévue à [l'annexe B](#) au taux de 2,51 %.

31.04 Le professionnel dont le rendement est insatisfaisant (cote D) ne bénéficie d'aucun avancement d'échelon.

31.05 L'avancement d'échelon du professionnel autre que spécialiste en régulation économique s'effectue aux six (6) mois s'il se situe entre l'échelon un (1) et l'échelon huit (8), soit lors de la première paie de janvier et lors de la première paie de juillet, et aux douze (12) mois s'il se situe au-delà de l'échelon huit (8), soit lors de la première paie de juillet.

L'avancement d'échelon du spécialiste en régulation économique s'effectue une fois par année soit lors de la première paie de juillet.

31.06 Malgré la clause [31.05](#), pour bénéficier d'un avancement d'échelon à la première paie de juillet, le professionnel à l'emploi de la Régie le 1^{er} janvier précédent, doit avoir cumulé un crédit d'expérience de travail d'au moins six (6) mois au cours de l'année de référence. Aux fins de cette dernière exigence, le professionnel en congé de maternité ou d'adoption ou en congé sans traitement en vertu de la clause [21.35](#), mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, est considéré avoir travaillé.

Pour les professionnels admissibles à un avancement d'échelon aux six (6) mois, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

31.07 Un crédit d'expérience d'une (1) année est accordé au professionnel qui a réussi des études de perfectionnement correspondant à une année d'études à temps complet, soit trente (30) crédits, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient complémentaires ou supérieures à la scolarité minimale de la classification du professionnel.

Pour le professionnel autre que spécialiste en régulation économique, ce crédit d'expérience d'une (1) année se traduit par :

- a) deux (2) avancements d'échelon additionnels à l'avancement régulier si le professionnel se situe entre l'échelon un (1) et l'échelon huit (8); ou
- b) un (1) avancement d'échelon additionnel à l'avancement régulier si le professionnel se situe au-delà de l'échelon huit (8).

Pour le spécialiste en régulation économique du palier I ou II, ce crédit d'expérience d'une (1) année se traduit par une progression salariale d'un échelon.

31.08 a) Lorsqu'un professionnel postule et obtient un poste de niveau inférieur au sein de l'unité de négociation, il reçoit le même taux de traitement ou le maximum de sa nouvelle échelle salariale dans le cas où son traitement est supérieur au maximum de sa nouvelle échelle.

b) Lorsqu'un professionnel est rétrogradé involontairement, il est rémunéré de la manière suivante :

- i) Si, au moment de sa rétrogradation, son taux de traitement est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classification, le professionnel conserve son traitement jusqu'à la prochaine date d'augmentation générale. À cette date, il reçoit une augmentation de traitement équivalente à l'augmentation générale accordée aux professionnels de sa nouvelle classification;
 - ii) Si, au moment de sa rétrogradation, le taux de traitement d'un professionnel est supérieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classification, il conserve son traitement et devient hors échelle. Il est intégré au maximum de sa nouvelle classification lorsque l'évolution de celle-ci le permettra. Il bénéficie entre temps de l'augmentation générale accordée aux professionnels de sa nouvelle classification, répartie de la façon suivante : la moitié sous forme de montant forfaitaire et la moitié en augmentation sur l'échelle de traitement. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée au professionnel est inférieure à l'augmentation générale accordée à son groupe d'emploi, la différence lui est versée sous forme de montant forfaitaire.
- c) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- 31.09** Le professionnel maintient son traitement et ses conditions supérieures lorsqu'il effectue les tâches d'une classification inférieure de façon temporaire.
- 31.10 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES**
- a) Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont établis par les règles en vigueur à la Régie.
 - b) Les modifications apportées par le Conseil du trésor à la directive relative aux frais de déplacement seront appliquées dans les règles de la Régie sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée n'ait pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déplacement visé à la présente section.
- 31.11 PRIME DE DÉSIGNATION À TITRE DE REMPLAÇANT TEMPORAIRE OU À TITRE PROVISOIRE**
- a) Un professionnel peut être désigné par l'Employeur :
 - i) soit à remplacer temporairement un cadre supérieur;
 - ii) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'un cadre supérieur.
- La désignation d'un professionnel selon l'un des cas prévus ci-dessus ne s'effectue que si la durée de la période de cette désignation est supérieure à vingt-cinq (25) jours consécutifs.
- Le professionnel désigné peut accepter ou refuser d'accomplir ce qui lui est demandé au paragraphe a).

- b) À compter du vingt-cinquième (25^e) jour suivant sa désignation selon l'un des cas prévus au paragraphe a), le professionnel reçoit une prime équivalant à dix pour cent (10 %) de son traitement régulier, payé au prorata pour chaque jour où la désignation a effet.
- c) L'Employeur ne peut, durant la période de vingt-cinq (25) jours suivant la désignation prévue au paragraphe premier, désigner un autre professionnel ou interrompre cette période dans le seul but d'éviter l'application des dispositions de la présente section.

La durée de la période correspond à la durée de l'absence du cadre supérieur et, dans le cas d'une désignation pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant, cette désignation n'excède pas douze (12) mois, à moins d'une situation de force majeure ou d'une entente entre les parties.

- d) Aux fins de l'application des dispositions de la présente section, le professionnel ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel il est désigné.

31.12 CHARGÉ DE PROJET

Le professionnel spécialiste en régulation économique qui agit comme chargé de projet et, à ce titre, coordonne les travaux de l'équipe de projet, assure l'interface formelle avec le président d'une formation de régisseurs ou le président de la Régie, ou avec une autorité déléguée par le président, et veille à l'atteinte des objectifs fixés, dont ceux du gestionnaire, reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) pour la durée du projet, et ce, dans la mesure où ce professionnel ne touche pas déjà une prime en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE XXXII – NOUVEAUX MANDATS ET SOUS-TRAITANCE

- 32.01** Advenant qu'un ou des nouveaux mandats soient confiés à l'Employeur, les deux (2) parties discutent des implications de ces nouveaux mandats lorsque ceux-ci ont pour effet de modifier de façon substantielle les tâches d'un ou plusieurs professionnels.

32.02 SOUS-TRAITANCE

Il appartient à l'Employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources.

Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, auquel cas l'Employeur informe le Syndicat dans les meilleurs délais, l'Employeur consulte le comité des relations de travail lorsqu'il envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des employés professionnels peuvent être affectés par cette décision. Le cas échéant, cette consultation a lieu dans un délai de trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que l'Employeur communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité de relations de travail peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.

La consultation prévue au paragraphe précédent porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, sur les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employés professionnels susceptibles d'être touchés, la disponibilité de l'expertise professionnelle dans l'organisme, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle dans l'organisme, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de la main-d'œuvre. À cet effet, l'Employeur peut convenir avec le Syndicat d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés professionnels en emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employés professionnels à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par l'article XXIII ou, de tout autre budget convenu par les membres du comité des relations de travail.

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

Le défaut par l'Employeur de consulter le comité des relations de travail conformément à la clause 32.02 peut être contesté en soumettant un grief selon la clause 26.03 lorsque des employés professionnels sont affectés par un contrat de sous-traitance.

Dans ce cas, l'arbitre peut ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le comité de relations de travail ait été consulté.

L'attribution de contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'employés professionnels réguliers, d'empêcher le rappel au travail des employés professionnels réguliers mis à pied pour manque de travail et dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, de réduire le nombre d'heures régulières de travail ni de restreindre l'accomplissement d'heures supplémentaires.

ARTICLE XXXIII – CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 33.01**
- a) Le professionnel peut, pour un motif valable et à la condition d'en faire la demande par écrit, obtenir de l'Employeur un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; cependant, ce congé peut être renouvelé.
 - b) L'Employeur doit dans les trente (30) jours de la réception d'une demande de congé sans traitement indiquer s'il accorde ou s'il refuse la demande.
 - c) Le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis de trente (30) jours.
- 33.02** Le professionnel régulier qui compte au moins trois (3) ans de service à la Régie de l'énergie a droit à un congé sans traitement pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) retour aux études à temps plein dans un établissement d'enseignement supérieur reconnu et dans un domaine relié au travail du professionnel ou pouvant permettre d'accéder à un emploi supérieur;
- b) accompagner son conjoint qui doit travailler à l'extérieur;
- c) la maladie ou l'accident d'un enfant, du conjoint ou d'un membre de la famille immédiate vivant sous le même toit que le professionnel et qui nécessite la présence d'une personne.

Pour avoir droit aux congés mentionnés aux paragraphes a) et b), le professionnel doit soumettre une demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de chaque congé à l'exception d'une demande faite pour les motifs mentionnés au paragraphe c) où aucun délai n'est exigé.

La durée d'un congé sans traitement prévu aux paragraphes a), b) et c) ne peut être supérieure à deux (2) ans.

33.03 Un professionnel ne peut obtenir un congé sans traitement sans qu'un intervalle de deux (2) ans ne se soit écoulé depuis la fin du congé sans traitement précédent à l'exception d'une demande faite pour les motifs mentionnés à la clause [33.02, paragraphe c\)](#).

33.04 Après cinq (5) ans de service continu, le professionnel a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

33.05 Conformément à la clause [14.05](#), lors du congé sans traitement le professionnel conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus à la convention collective. À son retour, le professionnel reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son poste. Toutefois, sa date d'avancement d'échelon est reportée de la période nécessaire pour compléter douze (12) mois à l'échelon détenu par le professionnel au moment de son départ.

Le professionnel peut continuer de participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Lorsqu'il revient au travail à la fin du congé sans traitement, le professionnel peut racheter cette période aux fins du régime de retraite en assumant sa part et celle de l'Employeur.

- 33.06**
- a) Durant un congé sans traitement, le professionnel peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il était au travail.
 - b) Le professionnel qui postule et obtient un nouveau poste pendant la période où il est en congé en vertu du présent article doit se désister de son congé sans traitement dans les trente (30) jours de sa nomination et revenir au travail à défaut de quoi il est réputé avoir retiré sa candidature pour le nouveau poste.

33.07 À son retour, le professionnel réintègre son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, le professionnel exerce les droits qu'il aurait pu exercer s'il n'avait pas été en congé sans traitement.

À l'expiration d'un congé sans traitement, le professionnel qui ne se présente pas au travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables est réputé avoir remis sa démission.

ARTICLE XXXIV – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Un professionnel régulier peut demander par écrit à son gestionnaire un congé sans traitement à traitement différé sauf s'il bénéficie d'une réduction du temps de travail.

L'Employeur est tenu d'accepter les demandes de congé sans traitement à traitement différé à moins qu'au moment de la demande, ce dernier ait des motifs valables de le refuser. En cas de refus, l'employeur transmet les motifs par écrit au professionnel.

34.02 Ce congé permet au professionnel de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

34.03 Lors de son retour au travail, le professionnel réintègre son poste. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, le professionnel exerce les droits qu'il aurait pu exercer s'il n'avait pas été en congé sans traitement à traitement différé.

34.04 Le professionnel absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

34.05 Le professionnel demande de bénéficier de l'une ou de l'autre des options suivantes :

- a) Option de deux (2) ans : de seize (16) à dix-huit (18) mois de travail et de six (6) à huit (8) mois de congé;
- b) Option de trois (3) ans : de vingt-quatre (24) à trente (30) mois de travail et de six (6) à douze (12) mois de congé;
- c) Option de quatre (4) ans : de trente-six (36) à quarante-deux (42) mois de travail et de six (6) à douze (12) mois de congé;
- d) Option de cinq (5) ans : de quarante-huit (48) à cinquante-quatre (54) mois de travail et de six (6) à douze (12) mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception.

Pendant la période de congé sans traitement, le professionnel ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'Employeur.

- 34.06** Au moment de sa demande, le professionnel indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Les modalités sont réglées par accord écrit entre l'Employeur et le professionnel.
- 34.07** Le pourcentage de traitement que le professionnel reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause [34.26](#), sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 34.08** Au cours de la participation du professionnel à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le professionnel prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par la clause [34.22](#) ci-dessous s'appliquent en les adaptant.
- 34.09** Au cours du congé sans traitement, le professionnel continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, le professionnel n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 34.10** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le professionnel pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.
- 34.11** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (dix (10) semaines dans le cas d'un congé d'adoption) si le congé de maternité survient avant le congé sans traitement, et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas : l'assurance emploi est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

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

Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail du professionnel.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, le professionnel qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de la clause [34.08](#) demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

La somme que l'Employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égale au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

34.12 Aux fins des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire, le traitement assurable demeure le traitement prévu par la clause 34.02 et le professionnel doit payer sa quote-part.

34.13 Aux fins de l'assurance salaire durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.
Dans ce cas, le professionnel a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail s'il est encore invalide, il a droit aux avantages prévus à la convention collective multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

34.14 Aux fins de l'assurance salaire, le professionnel visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

a) Soit de continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, le professionnel a droit aux avantages prévus à la convention collective multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, le professionnel bénéficie pleinement des avantages prévus à la convention collective et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

b) Soit de mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus à la convention collective. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

34.15 Le professionnel est traité selon les clauses 34.13 et 34.14 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance salaire durant les années d'invalidité :

a) Soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'Employeur met fin à l'emploi du professionnel. Selon le cas :

i) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le professionnel a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque de participation à l'option;

ii) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si le professionnel n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;

- b) Soit à la fin de ces années, si l'Employeur ne met pas fin à l'emploi du professionnel, l'option se poursuit sous réserve de la clause [34.08](#).

34.16 Au cours du congé sans traitement, le professionnel n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

34.17 Advenant un accident du travail, le professionnel visé doit se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement ait été pris et si l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

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

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'incapacité;

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

34.18 Le professionnel est traité selon la clause [34.17](#), durant les deux (2) premières années, si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par le professionnel cesse et la disposition suivante s'applique:

- le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si le professionnel n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

34.19 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le professionnel reçoit sa pleine prestation d'accident de travail à compter du moment où l'option se termine.

Le professionnel a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie.

34.20 Aux fins des régimes de retraite, une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au professionnel et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la convention collective.

34.21 Le professionnel n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de

l'option, il reçoit entièrement ses primes, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

34.22 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) Le professionnel qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer son gestionnaire au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;
- b) Le professionnel doit rembourser, conformément à la clause 34.25, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;
- c) Le professionnel est remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;
- d) Le calcul d'une somme due par l'Employeur ou par le professionnel s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :

La somme reçue par le professionnel durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement du professionnel selon l'option choisie. Si le traitement est négatif, l'Employeur rembourse sans intérêt, ce traitement au professionnel; si le traitement est positif, le professionnel rembourse ce traitement à l'Employeur, sans intérêt;

- e) Aux fins du régime de retraite, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement que reçoit le professionnel si le congé sans traitement n'a pas été pris.

34.23 a) La participation à l'option choisie par le professionnel est maintenue à la suite d'une affectation, d'un transfert ou d'une promotion.

- b) Nonobstant le paragraphe a), le professionnel qui postule et obtient un nouveau poste pendant la période où il est en congé en vertu du présent article doit se désister de son congé sans traitement à traitement différé dans les trente (30) jours de sa nomination et revenir au travail à défaut de quoi il est réputé avoir retiré sa candidature pour le nouveau poste.

34.24 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite si l'option cesse à cause du décès du professionnel.

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

À compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le professionnel et l'Employeur, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévu par son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du professionnel.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

- 34.26** Le tableau ci-après détermine le pourcentage du traitement à verser à un professionnel selon la durée du congé et l'option choisie :

DURÉE DU CONGÉ	<u>DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME</u>			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- 34.27** Les clauses 34.01 à 34.25 peuvent être modifiées si surviennent des changements aux lois et règlements en vigueur.

ARTICLE XXXV – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONCILIATION TRAVAIL VIE PERSONNELLE

- 35.01** Aux fins de la présente section, on entend par « aménagement », un régime d'aménagement du temps de travail comportant pour un professionnel, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période déterminée. Le professionnel est alors aussi considéré comme étant un professionnel à temps réduit.

- 35.02** Un professionnel régulier peut demander de bénéficier d'un aménagement sauf s'il bénéficie d'un congé sans traitement à traitement différé.

Cette demande est soumise à l'approbation de l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable. L'employeur tient compte des caractéristiques d'une demande d'un professionnel en matière de conciliation travail et vie personnelle. En cas de refus, l'employeur transmet les motifs par écrit au professionnel.

- 35.03** Les dispositions de la convention s'appliquent au professionnel qui adhère à un aménagement, à l'exception de celles en regard desquelles des modalités particulières sont prévues ci-après :

a) Ancienneté

Le service continu du professionnel n'est pas diminué du seul fait de sa participation à un aménagement du temps de travail, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures sur une base annuelle.

b) Jours fériés et chômés

À l'occasion des jours fériés et chômés, le salaire versé à un professionnel est égal à dix pour cent (10 %) de son salaire correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié.

c) Vacances annuelles

Les jours de vacances sont cumulés au prorata des heures travaillées et les déductions sont équivalentes aux heures prévues à l'horaire quotidien de travail.

d) Régime d'assurance vie, maladie et traitement

Le professionnel travaillant au moins soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet est réputé être à temps complet pour les fins du régime d'assurances collectives (plan d'assurances de base). La prime d'assurance pour les régimes optionnels est établie sur la base d'un traitement à temps plein, comme s'il n'y avait pas de temps réduit. Les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues par l'horaire quotidien du professionnel.

e) Congés de maladie

La banque de congés de maladie est convertie en heures et les journées de maladie sont allouées au prorata des heures travaillées. Les déductions sont équivalentes aux heures prévues à son horaire quotidien.

f) Régime de retraite

Les dispositions prévues à la loi sur le régime de retraite visées par la présente convention collective s'appliquent. Il y a reconnaissance d'une pleine année de service et du traitement admissible équivalent. Aucun remboursement n'est exigible pour le temps non travaillé, et ce, jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20 %) du temps complet sur une base annuelle.

g) Heures supplémentaires

Les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire quotidien du professionnel sont considérées comme étant des heures supplémentaires dans la mesure où elles sont supérieures aux heures prévues à l'horaire quotidien ou à trente-cinq (35) heures par semaine.

h) Besoins du service

L'Employeur, pour des raisons de besoins du service, peut exiger du professionnel de travailler la journée de congé hebdomadaire. De plus, le professionnel qui veut déplacer son congé hebdomadaire convient avec l'Employeur du déplacement du congé. Dans ces deux cas, le congé est repris à une date convenue entre les parties. Lorsque le déplacement est requis par l'Employeur, les dispositions relatives au temps supplémentaire prévues par la présente convention collective s'appliquent, le cas échéant.

i) Options de semaine comprimée à temps réduit

La semaine comprimée à temps réduit comporte un nombre d'heures hebdomadaires et/ou nombre de jours inférieurs à la semaine de travail régulière de trente-cinq (35) heures sur cinq (5) jours. Cette formule d'aménagement du temps de travail peut prendre la forme d'une des huit (8) options suivantes :

Options	Jours de travail par semaine	Heures de travail régulières payées par jour	Nombre d'heures régulières travaillées par semaine	Réduction du nombre d'heures de travail payées (Heures de congé non payées)
1	4	8 h	32 h	3 h
2	4	7 h 30	30 h	5 h
3	4	7 h	28 h	7 h
4	3	8 h	24 h	11 h
5	3	7 h 30	22 h 30	12 h 30
6	3	7 h	21 h	14 h
7	4 + ½ journée	7 h + une journée de 4 heures	32 h	3 h
8	5 et 4	7 h	63 sur deux semaines	7 heures sur deux semaines

j) Durée de l'entente individuelle

Une entente est nécessaire entre l'Employeur et le professionnel concernant les modalités d'adhésion au régime et la réorganisation du travail.

L'Employeur communique sa réponse au professionnel dans les quinze (15) jours précédant le début de la période d'adhésion.

L'entente est renouvelée automatiquement aux mêmes conditions à moins d'avis contraire par écrit de l'Employeur ou du professionnel au moins trente (30) jours avant la date de renouvellement. Toutefois, au terme d'une période de douze (12) mois, les conditions de l'entente individuelle doivent être rediscutées avec l'Employeur.

Le professionnel ou l'Employeur peut mettre fin à l'entente, moyennant un avis écrit d'au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE XXXVI – CESSATION D'ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS

36.01 Dans le cas d'une cessation partielle d'activités ou d'une fermeture totale et définitive de l'Employeur, les professionnels reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois; les professionnels ayant un (1) an et moins de service reçoivent un (1) mois de salaire.

Toutefois, advenant qu'à la suite d'une cessation partielle d'activités ou d'une fermeture totale de l'Employeur, des professionnels soient relocalisés en vertu d'une loi dans un autre ministère ou organisme du secteur public sur un poste régulier à temps complet de niveau égal ou supérieur, ces professionnels n'ont pas droit à l'indemnité compensatrice.

ARTICLE XXXVII – GRÈVE ET LOCK-OUT

37.01 En conformité avec les dispositions du *Code du travail*, il n'y a pas de grève ou de lock-out du Syndicat ou de l'Employeur pendant la durée de la convention collective. Il n'y a pas non plus de ralentissement organisé de travail de la part des professionnels.

ARTICLE XXXVIII – DURÉE ET RENOUVELLEMENT

38.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2023.

38.02 Les conditions de travail de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'au renouvellement de la prochaine convention.

38.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

**DOCUMENT DE SIGNATURE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, SEPB CTC-FTQ (représentant le personnel professionnel) et la Régie de l'énergie vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie conformément à la clause 38.03.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en format électronique, ce 31^e jour de mars 2021.

RÉGIE DE L'ÉNERGIE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU, SECTION LOCALE 571,
SEPB CTC-FTQ
(représentant le personnel professionnel)**



Jocelin Dumas
Président



Odette Alarie
Présidente du Comité exécutif et membre du
Comité de négociation



Olivier Blanchard
Directeur de l'Administration



Karine Girard
Conseillère syndicale



Kate Bouchard
Chef des Services aux personnes par intérim



Geneviève Rivard
Membre du Comité de négociation



Lyne Mercier
Directrice générale, Planification et
réglementation



Marie-Claire Dinh
Membre du Comité de négociation



Sophie Giner
Directrice générale adjointe, Surveillance et
projets spéciaux

ANNEXE « A »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Rang	Nom	Date d'entrée en fonction (selon clause <u>14.01</u>)
1	Lafleur, Christine	19970825
2	Alarie, Odette	19971124
3	Larivière, Isabelle	19981013
4	Kebdani, Rachida	19990105
5	Yacoub, Ramdane	20000501
6	Bilodeau, Gaston	20021015
7	Montaldo, Denise	20050829
8	Wong Tong Chung, Françoise	20051031
9	Archambault, Michel	20060328
10	Hosatte, Pierre	20070820
11	Dépot, Patricia	20071217
12	Rivard, Geneviève	20100414
13	Trépanier, Réal	20130513
14	Rodriguez, Silvia	20131104
15	Saint-Pierre, Charles-Philippe	20131202
16	Lessard, François	20140324
17	Dinh, Marie-Claire	20140825
18	Dumitrescu, Laurentia	20141020
19	Sepulveda, Carolina	20151019
20	Parent, Martin	20170327
21	Gheorghe, Maria-Ramona	20170424
22	Mondou, Jean-François	20180305
23	Toulait, Yacine	20180626
24	Paquin, Michelle	20180709
25	Chaîné, Robert	20180806
26	Michaud, Cyril	20180806
27	Charbonneau, Yvan	20181105
28	Ferreira, Melany	20181112
29	Bouthillette, Annie	20181112
30	Lambert, Georges	20181210
31	Demers, Gaétan	20190603
32	Héroux, Philippe	20190827
33	Fontaine, Alex	20191209
34	Désaulniers, Marc-André	20200203
35	Dufresne, Roger	20200219

ANNEXE « B »

ÉCHELLE DE TRAITEMENT

(inclut les augmentations de traitement prévues à la clause 31.01)

CLASSIFICATION

Spécialiste en régulation économique

Palier	Échelon	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019	2 avril 2019*
Palier I	1	46 682 \$	47 499 \$	48 449 \$	48 449 \$	54 082 \$
	2	50 590 \$	51 475 \$	52 505 \$	52 505 \$	56 786 \$
	3	54 499 \$	55 453 \$	56 562 \$	56 562 \$	59 625 \$
	4	58 409 \$	59 431 \$	60 620 \$	60 620 \$	62 606 \$
	5	62 321 \$	63 412 \$	64 680 \$	64 680 \$	65 736 \$
	6	65 933 \$	67 087 \$	68 429 \$	68 429 \$	69 023 \$
	7	69 363 \$	70 577 \$	71 988 \$	71 988 \$	72 474 \$
	8	72 621 \$	73 892 \$	75 370 \$	75 370 \$	76 098 \$
	9	75 673 \$	76 997 \$	78 537 \$	78 537 \$	78 883 \$
	10	78 547 \$	79 922 \$	81 520 \$	81 520 \$	81 770 \$
	11	81 219 \$	82 640 \$	84 293 \$	84 293 \$	84 763 \$
	12	83 814 \$	85 281 \$	86 986 \$	86 986 \$	87 865 \$
Palier II	13	86 844 \$	88 364 \$	90 131 \$	90 131 \$	91 081 \$
	14	89 874 \$	91 447 \$	93 276 \$	93 276 \$	94 415 \$
	15	92 898 \$	94 524 \$	96 414 \$	96 414 \$	97 871 \$
	16	95 928 \$	97 607 \$	99 559 \$	99 559 \$	101 453 \$
	17	98 956 \$	100 688 \$	102 701 \$	102 701 \$	105 166 \$
	18	101 986 \$	103 771 \$	105 846 \$	105 846 \$	109 015 \$
Palier III**	Min palier III	101 986 \$	103 771 \$	105 846 \$	105 846 \$	109 015 \$
	19	107 085 \$	108 959 \$	111 138 \$	111 138 \$	120 300 \$

* Intégration au salaire égal ou immédiatement supérieur

**Ajout de deux (2) paliers III en date du 1^{er} avril 2021 pour un total contingenté à onze (11)

Note : Au 1^{er} avril 2021, l'échelle de traitement est majorée de 2,51 % suite à l'intégration des bonis prévue à la clause 31.03.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT
(inclut les augmentations de traitement prévues à la clause 31.01)

CLASSIFICATION

Analyste en informatique

Échelon	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019	2 avril 2019*
1	41 576 \$	42 304 \$	43 150 \$	43 150 \$	45 375 \$
2	43 112 \$	43 866 \$	44 744 \$	44 744 \$	46 941 \$
3	44 691 \$	45 473 \$	46 382 \$	46 382 \$	48 560 \$
4	46 395 \$	47 207 \$	48 151 \$	48 151 \$	50 236 \$
5	48 121 \$	48 963 \$	49 942 \$	49 942 \$	51 969 \$
6	49 905 \$	50 778 \$	51 794 \$	51 794 \$	53 762 \$
7	51 840 \$	52 747 \$	53 802 \$	53 802 \$	55 617 \$
8	54 745 \$	55 703 \$	56 817 \$	56 817 \$	57 535 \$
9	56 825 \$	57 819 \$	58 975 \$	58 975 \$	59 521 \$
10	59 006 \$	60 039 \$	61 240 \$	61 240 \$	61 901 \$
11	61 271 \$	62 343 \$	63 590 \$	63 590 \$	64 378 \$
12	63 619 \$	64 732 \$	66 027 \$	66 027 \$	66 953 \$
13	66 070 \$	67 226 \$	68 571 \$	68 571 \$	69 630 \$
14	68 647 \$	69 848 \$	71 245 \$	71 245 \$	72 415 \$
15	71 348 \$	72 597 \$	74 049 \$	74 049 \$	75 312 \$
16	73 112 \$	74 391 \$	75 879 \$	75 879 \$	78 324 \$
17	74 922 \$	76 233 \$	77 758 \$	77 758 \$	81 457 \$
18	76 790 \$	78 134 \$	79 697 \$	79 697 \$	84 715 \$

*Intégration au salaire égal ou immédiatement supérieur

Note : Au 1^{er} avril 2021, l'échelle de traitement est majorée de 2,51 % suite à l'intégration des bonis prévue à la clause 31.03.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT

(inclut les augmentations de traitement prévues à la clause 31.01)

CLASSIFICATION

**Agent à la gestion financière et contractuelle
Responsable du Centre de documentation**

Échelon	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019	2 avril 2019*
1	43 382 \$	44 141 \$	45 024 \$	45 024 \$	45 375 \$
2	44 816 \$	45 600 \$	46 512 \$	46 512 \$	46 941 \$
3	46 375 \$	47 187 \$	48 131 \$	48 131 \$	48 560 \$
4	47 975 \$	48 815 \$	49 791 \$	49 791 \$	50 236 \$
5	49 657 \$	50 526 \$	51 537 \$	51 537 \$	51 969 \$
6	51 381 \$	52 280 \$	53 326 \$	53 326 \$	53 762 \$
7	53 145 \$	54 075 \$	55 157 \$	55 157 \$	55 617 \$
8	55 993 \$	56 973 \$	58 112 \$	58 112 \$	57 535 \$
9	57 989 \$	59 004 \$	60 184 \$	60 184 \$	59 521 \$
10	60 089 \$	61 141 \$	62 364 \$	62 364 \$	61 901 \$
11	62 248 \$	63 337 \$	64 604 \$	64 604 \$	64 378 \$
12	64 512 \$	65 641 \$	66 954 \$	66 954 \$	66 953 \$
13	66 883 \$	68 053 \$	69 414 \$	69 414 \$	69 630 \$
14	69 354 \$	70 568 \$	71 979 \$	71 979 \$	72 415 \$
15	71 889 \$	73 147 \$	74 610 \$	74 610 \$	75 312 \$
16	73 677 \$	74 966 \$	76 465 \$	76 465 \$	78 324 \$
17	75 461 \$	76 782 \$	78 318 \$	78 318 \$	81 457 \$
18	79 844 \$	81 241 \$	82 866 \$	82 866 \$	84 715 \$

*Intégration au salaire égal ou immédiatement supérieur

Note : Au 1^{er} avril 2021, l'échelle de traitement est majorée de 2,51 % suite à l'intégration des bonis prévue à la clause 31.03.

ANNEXE « C »

VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

NOMBRE DE JOURS OÙ LE PROFESSIONNEL
A EU DROIT À SON TRAITEMENT
DU 1^{ER} AVRIL AU 31 MARS

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

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

LETTRE D'ENTENTE N° 1

CONCERNANT LE TRAVAIL HORS DU SIÈGE SOCIAL DE MONTRÉAL

La présente convention collective est conclue sur la base que tous les professionnels ont pour seul port d'attache le siège social de la Régie situé à la Place Victoria, à Montréal.

Tout travail confié au professionnel doit relever d'une classification égale à la sienne.

Si les activités de la Régie amènent le professionnel à voyager à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, alors la clause [31.10](#) trouve application. De plus, le professionnel bénéficie de l'option de revenir quarante-huit (48) heures à sa résidence après chaque période d'absence de cent vingt (120) heures consécutives.

L'Employeur doit veiller à ce qu'un professionnel donné ne soit pas tenu de travailler hors de la région métropolitaine de Montréal plus de trois (3) semaines consécutives.

Les parties conviennent de négocier diligemment et de bonne foi toutes les modalités et modifications requises advenant qu'un poste de professionnel ait un port d'attache ailleurs qu'au siège social actuel.

Toutefois, les parties s'entendent qu'un professionnel qui obtient un poste dans un autre bureau se voit rembourser les frais de déménagement conformément aux directives sur les déménagements en vigueur dans la fonction publique.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

CONCERNANT LES CLAUSES REMORQUES

ARTICLE XXXI – RÉMUNÉRATION

À compter du 1^{er} avril 2020 jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective, les échelles de traitement apparaissant à l'annexe « B » ainsi que les primes et allocations, outre celles exprimées en pourcentage, sont ajustées selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux professionnels de la fonction publique.

La majoration annuelle du taux de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime, ou à un montant forfaitaire.

Lorsque les clauses remorques modifient les dispositions de la présente convention collective, le comité de relations de travail se rencontre pour discuter de l'application.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

CONCERNANT L'HORAIRE DES ANALYSTES EN INFORMATIQUE

L'horaire des analystes en informatique est majoré à 37 h ½ pour la durée de la convention collective.

Toutefois, en vertu de la clause 16.02, la Régie se réserve le droit, avec un préavis de douze (12) mois, de rétablir l'horaire à 35 h.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

CONCERNANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DES RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe « B ».

2. Taux et échelles de traitement

Dans le cadre de l'exercice de relativité salariale, de nouvelles échelles de traitement sont introduites.

Ces échelles de traitement sont présentées à l'annexe « B » et s'appliquent aux corps d'emplois identifiés dans cette même annexe. Elles remplacent les échelles de traitement utilisées à la convention collective ou tout autre document.

3. Technique d'indexation

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur la base du taux annuel et sont arrondis au dollar.

Aux fins de publication de la convention collective, les taux annuels sont arrondis au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

SECTION 2 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Classement du professionnel

Le professionnel intégré conserve le classement qu'il détenait la journée précédant l'intégration. Dans le cadre de la présente entente, aucun recours ne peut être entrepris et aucun grief ne peut être déposé concernant le classement du professionnel, l'échelon ou le traitement qui lui a été attribué.

Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition de la convention collective qui aurait un effet contraire.

2. Règles d'intégration

Le professionnel est intégré à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'il détient le 1^{er} avril 2019, et ce, à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

Dans l'éventualité où le taux de traitement du professionnel est plus élevé que le taux maximal de traitement selon son rangement, les règles concernant le professionnel hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

Le professionnel occasionnel est considéré comme ayant le même échelon que celui qu'il détenait au 1^{er} avril 2019 pour établir son admissibilité à l'avancement d'échelon suivant l'intégration découlant des présentes dispositions.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

CONCERNANT LES CHARGES DE PROJET

Dans la mesure du possible, l'Employeur répartit les charges de projet entre le maximum de spécialistes en régulation économique, et ce, pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

CONCERNANT LA RÉTROACTIVITÉ

Considérant la clause 31.01 et en conformité avec l'annexe « B », le professionnel qui voit sa rémunération impactée par la modification de la rémunération prévue à son échelle salariale bénéficiera d'une rétroactivité.

La rétroactivité est versée pour :

- Les heures travaillées ou payées (ex. vacances, fériés, journée de maladie, formation, congés sociaux, congés pour affaires judiciaires, libérations syndicales, temps supplémentaires payé);
- Les bonis au rendement;
- La prime de chargé de projets pour les heures ou elle a été versés;
- La prime à titre de remplaçant temporaire ou à titre provisoire;
- Indemnité pour congé férié lors de la réduction du temps de travail;
- Indemnité de 6,5 % en compensation de certains avantages sociaux;
- Indemnité de 8 % en compensation des vacances.

LETTRE D'ENTENTE N° 7
CONCERNANT LA CLAUSE 20.27

1. À la signature de la convention collective, une banque de maladie de 5 jours additionnels sera accordée à tous les professionnels à l'emploi de la Régie à cette date et par la suite pour la première année de service des professionnels entrés en fonction après la signature de la convention collective
2. Cette banque est non monnayable ni remboursable en aucun cas. Elle ne peut être utilisée qu'à des fins de délais de carence et aura priorité sur la banque de 9,6 jours lors d'invalidité.

