

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-2020-8728

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-5721

EMPLOYEUR INVESTISSEMENT QUÉBEC ÉDIFICE IBERVILLE I 1195, AVENUE LAVIGERIE, BUREAU 060 QUÉBEC (QUÉBEC) 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		
TIERS SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU - QUÉBEC (SEPB-QUÉBEC) (CTC-FTQ) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 , MONTRÉAL QC H2M 2W2		
Date signature : 2021-07-26 Date dépôt : 2021-08-12	Nombre de salariés visés : 501	Date début : 2021-07-26 Date d'expiration : 2025-03-31

Remarque :

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2021-09-09
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE ENTRE



ET



Le syndicat des employées et employés professionnels-les
et de bureau, section locale 571, SEPBC CTC-FTQ

Du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – GÉNÉRALITÉS	4
1.1. DÉFINITIONS	4
1.2. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMPS D'APPLICATION DE LA CONVENTION	7
1.3. DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	8
1.4. SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL	10
1.5. PRATIQUES INTERDITES	10
1.6. ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	12
1.7. AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES	12
1.8. GRÈVE ET LOCK OUT	12
CHAPITRE 2 – VIE SYNDICALE	14
2.1. RÉGIME SYNDICAL.....	14
2.2. REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	15
2.3. PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, SYNDICALES OU CONNEXES	16
2.4. RÉUNIONS SYNDICALES.....	18
2.5. TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	18
2.6. DROIT D'AFFICHAGE	18
2.7. LOCAL SYNDICAL	19
CHAPITRE 3 – PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION	20
3.1 MESURES ADMINISTRATIVES	20
3.2 MESURES DISCIPLINAIRES	22
3.3 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	22
3.4 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	24
3.5 CONTRAT DE SERVICE ET SOUS-TRAITANCE	24
CHAPITRE 4 – TEMPS DE TRAVAIL	26
4.1 DURÉE DU TRAVAIL.....	26
4.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	27
4.3 VACANCES.....	28
4.4 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	32
4.5 CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	33
4.6 CONGÉ POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	35
4.7 CONGÉS SANS TRAITEMENT	35
4.8 CHARGES PUBLIQUES	44
CHAPITRE 5 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL	46
5.1 SURPLUS ET REDÉPLOIEMENT DE L'EFFECTIF.....	46
5.2 DOTATION DES POSTES.....	48
CHAPITRE 6 – ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	50
6.1. CLASSIFICATION	50
6.2. DÉTERMINATION DU TAUX DE TRAITEMENT	51

6.3.	SERVICE RECONNU	52
6.4.	PÉRIODE DE PROBATION OU D'ESSAI	53
6.5.	ÉVALUATION	54
6.6.	PROGRESSION SALARIALE ET RÉMUNÉRATION INCITATIVE	56
6.7.	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	59
6.8.	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISoire	60
6.9.	PRÊTS DE SERVICE	61
CHAPITRE 7 – RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE		62
7.1.	RÉMUNÉRATION	62
7.2.	VERSEMENT DES GAINS	63
7.3.	ALLOCATIONS ET PRIMES	65
7.4.	FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET DE SUBSISTANCE	65
7.5.	FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT	66
CHAPITRE 8 – RÉGIMES COLLECTIFS		71
8.1.	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	71
8.2.	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	82
8.3.	DROITS PARENTAUX	84
CHAPITRE 9 – RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE		100
9.1.	RÈGLEMENT DES GRIEFS	100
9.2.	ARBITRAGE	101
CHAPITRE 10 – PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES ET LISTES DE RAPPEL		102
10.1.	PRINCIPES ET APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	102
10.2.	LISTES DE RAPPEL	104
CHAPITRE 11 – DURÉE DE LA CONVENTION		106
ANNEXE I		107
	LISTE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET NIVEAU DE RÉMUNÉRATION PAR DOMAINE D'INTERVENTION PROFESSIONNELLE	107
ANNEXE II		111
	ÉCHELLES DE TRAITEMENT	111
ANNEXE III		112
	LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	112
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1		113
	CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI « CONSEILLER PRINCIPAL, AFFAIRES INTERNATIONALES »	113
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2		114
	CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE PROFESSIONNELLE PROVENANT DE L'EX-SGF	114
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3		115
	CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE	115
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4		118

LA POSSIBILITÉ D'UTILISER LES JOURS DE CONGÉ DE MALADIE À LA BANQUE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUTÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE	118
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	119
RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE POUR MANDATS STRATÉGIQUES	119
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	120
RELATIVE À CERTAINS POSTES DE PROFESSIONNELS.....	120

Chapitre 1 – Généralités

1.1. DÉFINITIONS

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

Catégories d'emplois : les diverses catégories d'emplois sont celles prévues à l'Annexe I.

Conjoint ou conjointe :

- i. Celui (celle) qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnus par les lois du Québec, ou par le fait pour une personne de sexe différent ou de même sexe de résider en permanence depuis (1) an ou pour une personne de sexe différent ou de même sexe de résider en permanence et sont les pères et mères d'un même enfant. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, la déclaration commune ou l'annulation de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint;
- ii. Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, la personne employée mariée ou unie civilement, qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement, peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjoint(e). Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint (e) prévue par la convention collective.

Conseiller en relations du travail du syndicat : personne conseillère à l'emploi du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, SEPB CTC-FTQ.

Convention : la présente convention collective conclue entre l'employeur et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, SEPB CTC-FTQ.

Délégué : comprend la personne déléguée substitut.

Employeur : Investissement Québec (incluant ses filiales IQ FIER inc., IQ Immigrants investisseurs inc., Ressources Québec inc.)

Enfant à charge : enfant de la personne employée, de son (sa) conjoint (e) ou des deux (2), ou l'enfant non marié pour lequel la personne employée exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne employée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre de personne étudiante dûment inscrite, une maison d'enseignement reconnue;
- aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 8.1.00, être sans conjoint, être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, et fréquenter à temps complet, à titre de personne étudiante dûment inscrite, un établissement d'enseignement et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur;

- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale, alors que celui-ci satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Exigences minimales : exigences de base requises en termes d'expérience et de scolarité pour occuper un poste.

Exigences spécifiques : connaissances et habiletés professionnelles complémentaires aux exigences minimales et requises pour exercer les attributions principales et habituelles d'un poste.

Famille immédiate : personnes qui ont des liens de parenté en ligne directe du premier degré (père, mère, fille, fils, frère, sœur) avec la personne employée, avec son (sa) conjoint (e) et dans ce dernier cas, elles doivent être domiciliées chez la personne employée. Les grands-parents de la personne employée font partie de la famille immédiate s'ils résident chez elle.

Niveaux de rémunération : ceux prévus à l'Annexe II.

Personne employée : toute personne visée par l'unité de négociation.

Promotion : passage d'un poste à un autre poste appartenant à une catégorie d'emplois dont le niveau de rémunération est plus élevé.

Personne employée à temps partiel :

i) Définition

Personne employée à temps partiel : personne qui occupe un emploi à temps partiel, dont les heures normales sont de moins de trente-cinq (35) heures mais plus de quatorze (14) heures par semaine.

ii) Rémunération et régimes collectifs

La rémunération de la personne employée à temps partiel et la contribution de l'employeur aux régimes collectifs pour la personne employée à temps partiel sont établis au prorata du nombre d'heures de travail à l'horaire de la personne employée à temps partiel.

Pour plus de certitude, pour les fins du régime de retraite, la personne employée à temps partiel et l'employeur cotisent au prorata du temps travaillé par la personne employée à temps partiel.

iii) Engagement de l'employeur

La création de postes à temps partiel ne doit pas (i) avoir pour seul objectif d'empêcher la création d'un poste à temps complet ou (ii) causer l'abolition de postes à temps plein avec titulaires en date de signature de la présente convention à moins que le titulaire d'un poste à temps plein ne consente à changer son statut pour devenir une personne employée à temps partiel.

Personne employée à temps réduit : ces termes désignent, aux fins d'interprétation :

- la personne employée qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite;
- la personne employée en préretraite ou retraite graduelle.

Personne employée occasionnelle : personne employée ayant été embauchée pour :

- remplacer une personne employée durant l'absence de cette dernière (moins d'un an ou plus d'un an); ou
- pallier à des surcroûts temporaire de travail pouvant aller jusqu'à un (1) an pour un même contrat. Ce même contrat pourra être prolongé pour une période additionnelle de 6 mois.

De plus, dans le cas où l'employeur embauche une personne employée occasionnelle en raison d'un surcroît temporaire de travail, il devra préalablement s'être assuré de ce qui suit :

- le travail ou mandat à effectuer a été offert aux personnes employées de l'unité administrative ou placées sur une liste de rappel; toutefois, la démarche n'a pas permis de retenir une personne;
- aucune personne employée ne peut y être affectée en raison de l'expertise ou de la disponibilité requise pour réaliser les travaux compte tenu de l'échéancier.

Personne employée en probation : personne employée autre que occasionnelle qui n'a pas encore terminé sa période de probation.

Personne employée régulière : personne employée autre que occasionnelle qui a terminé avec succès sa période de probation.

Poste : attributions principales et habituelles exercées par une personne employée dans une unité administrative.

Poste vacant : poste dépourvu de titulaire.

Port d'attache : lieu de travail où la personne employée reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel elle effectue normalement ses déplacements. Une personne employée ne peut avoir qu'un seul port d'attache. Les centres d'affaires hébergeant du personnel de l'employeur qui se trouvent au centre-ville de Montréal sont considérés comme constituant un seul et même port d'attache.

Prêt de service : notion regroupant à la fois le cas d'une personne employée qui serait prêtée à une organisation ne relevant pas de l'autorité de l'employeur et dont le traitement est assumé, directement ou indirectement, par l'employeur ou l'organisation qui accueille la personne employée ou encore le cas d'une personne prêtée à l'employeur et dont le traitement est assumé, directement ou indirectement, par celui-ci ou par l'organisation prêteuse.

Service reconnu : durée cumulée du temps de travail de toute personne employée. Il se calcule en années et jours, tel que prévu à la section 6.3.00.

Supérieur hiérarchique : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée.

Supérieur immédiat : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la personne représentant l'employeur auprès de la personne employée.

Syndicat : Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571, SEPB CTC-FTQ.

Taux de traitement : taux de traitement annuel de la personne employée, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

Traitement : traitement annuel de la personne employée comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire versé en application de l'article 7.1.07.

Unité administrative : partie de la structure administrative de la Société regroupant une ou plusieurs personnes employées visées par l'unité de négociation et qui relèvent de l'autorité d'un même supérieur immédiat. Dans le cas d'une unité administrative comptant de l'effectif dans plus d'un port d'attache, il y a une unité administrative distincte par port d'attache.

Unité de négociation : unité de négociation telle que décrite dans le certificat d'accréditation.

1.1.2. Les annexes et les lettres d'entente énumérées ci-après font partie intégrante de la convention :

- ANNEXE I : Liste des catégories d'emplois et niveau de rémunération par domaine d'intervention professionnelle.
- ANNEXE II : Échelles de traitement.
- ANNEXE III : Listes des jours fériés et chômés.
- LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1 : Conditions particulières pour certaines personnes employées de la catégorie d'emplois « Conseiller principal, affaires internationales »
- LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2 : Conditions particulières pour la personne employée professionnelle provenant de l'ex-SGF
- LETTRE D'ENTENTE NUMERO 3 : Concernant l'utilisation et résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée.
- LETTRE D'ENTENTE NUMERO 4 : La possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de la personne employée pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.
- LETTRE D'ENTENTE NUMERO 5 : Rémunération additionnelle pour mandats stratégiques.
- LETTRE D'ENTENTE NUMERO 6 : Relative à certains postes de professionnels.

1.2. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMPS D'APPLICATION DE LA CONVENTION

1.2.01. L'employeur reconnaît que le Syndicat est le représentant exclusif des personnes employées visées par le certificat d'accréditation aux fins de négociation et d'application de la présente convention.

L'employeur reconnaît également le droit aux mandataires du Syndicat d'exercer librement leurs fonctions de la façon prévue à la présente convention.

1.2.02. La présente convention ne s'applique pas :

- a) aux personnes étudiantes non rémunérées;
- b) aux personnes étudiantes stagiaires qui exercent un emploi pour une période d'une durée maximale de douze (12) mois devant être exercé dans le cadre d'un programme

d'échange ou de cours d'un établissement d'enseignement. Cette période ne pourra être prolongée qu'après entente entre les parties.

1.2.03. Lorsque l'employeur a l'intention d'exclure une personne employée de l'unité de négociation, il en avise aussitôt la personne employée et le Syndicat, par écrit, et en discute avec le Syndicat lors d'une rencontre du Comité de relations professionnelles. Sur demande, il fournit au Syndicat une description d'emploi de la personne employée visée. En cas de contestation par le Syndicat, la preuve incombe à l'employeur.

Reconnaissance du syndicat

1.2.04. Les parties reconnaissent que :

- I. les cadres contribuent souvent aux mêmes dossiers que les personnes employées couvertes par la présente convention; et
- II. certains employés de l'employeur qui ne sont pas assujettis à la présente convention, dans les services partagés, effectuent du travail similaire à celui des personnes employées couvertes par la présente convention collective.

Sujet à ce qui suit, le travail normalement et habituellement confié aux personnes employées couvertes par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention, excepté dans les circonstances suivantes :

- a) lorsque ledit travail ne constitue pas la majeure partie des tâches des personnes non assujetties à la présente convention;
- b) pour combler temporairement l'absence ou le retard d'une personne employée ou en cas de pénurie temporaire de personnel;
- c) lors d'une situation imprévue ou en cas d'urgence ou de force majeure;
- d) afin de donner de la formation ou du coaching aux personnes salariées;
- e) cas de travail occasionnel et de courte durée;
- f) dans les services partagés (finances, technologies, affaires juridiques, communications et marketing, affaires publiques, expérience client, planification stratégique, environnement de travail, etc.).

Le paragraphe précédent n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de donner un contrat de service ou du travail en sous-traitance sous réserve des conditions prévues à l'article 3-5.00.

1.3. DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

1.3.01. L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf si la convention stipule le contraire.

Responsabilités de l'employeur

1.3.02. En matière civile, lorsqu'une personne employée est poursuivie en justice par un tiers autre qu'une autre personne employée pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans

l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour la personne employée qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une personne procureure parmi celles à sa disposition pour assurer sa défense pleine et entière.

Aux fins du premier alinéa, une autre personne employée qui poursuit une personne employée dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme personne citoyenne, n'est pas considérée comme une autre personne employée.

Malgré le premier alinéa, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de la personne employée à l'employeur, peut désigner à ses frais une personne procureure parmi celles à sa disposition, pour assurer la défense pleine et entière d'une personne employée poursuivie en justice par une autre personne employée.

La personne employée rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à la personne employée les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Si la poursuite entraîne pour la personne employée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde, la personne employée rembourse l'employeur.

- 1.3.03. En matière pénale ou criminelle, lorsque la personne employée est poursuivie en justice pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de la personne employée à l'employeur, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, une personne procureure parmi celles à sa disposition pour assurer sa défense pleine et entière.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la poursuite.

Si la personne employée est déclarée coupable, elle rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense. De plus, si la personne employée se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par la personne employée.

- 1.3.04. En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné une personne procureure en vertu des articles 1.3.02 ou 1.3.03 et qu'elle obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels* fournie au gouvernement par des avocats et notaires.

- 1.3.05. En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne employée est assignée à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne employée qui lui en fait la demande par écrit. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une personne procureure parmi celles à sa disposition.

- 1.3.06. Lorsqu'une personne employée est requise de comparaître devant le Comité de discipline de l'Ordre professionnel auquel elle appartient, pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser

dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne employée qui lui en fait la demande par écrit. Après avoir consulté la personne employée, l'employeur lui désigne, à ses frais, une personne procureure parmi celles à sa disposition.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la plainte.

La personne employée rembourse les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve faite devant le Comité révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à la personne employée les frais assumés pour l'assister s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Modifications aux conditions de travail

1.3.07. Dans l'éventualité où l'employeur prévoit modifier des conditions de travail non prévues à la présente convention collective, il s'engage à en discuter lors d'une rencontre du Comité de relations professionnelles.

1.4. SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

1.4.01. L'employeur élaborera, en collaboration avec le Syndicat, les politiques et les pratiques assurant le respect des législations et l'application de la réglementation en matière de santé des personnes au travail.

1.4.02. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui leur est soumis en matière de santé et sécurité au Comité de relations professionnelles.

Le Syndicat désigne une personne employée pour agir à titre de représentant en santé et sécurité.

1.4.03. Une personne employée n'est pas tenue de franchir un piquet de grève dressé devant son lieu de travail si cela représente un danger pour sa santé et sa sécurité et si aucune mesure n'a été prise pour assurer sa protection. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris des mesures de protection.

Dans un tel cas, la personne employée contacte la personne représentant l'employeur désignée à cette fin.

1.5. PRATIQUES INTERDITES

1.5.01. Les parties conviennent que toute personne employée a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni représailles ou violence physique par l'employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

Harcèlement sexuel

- 1.5.02. En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, 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 entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

Harcèlement psychologique

- 1.5.03. Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

Violence physique

- 1.5.04. La violence physique réfère à l'usage de brutalité tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une personne employée, ou de toute autre personne dans le but d'intimider et de contraindre.
- 1.5.05. L'employeur et le Syndicat conviennent de collaborer et de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique, ou de violence physique ou verbale en provenance de toute personne.

L'employeur et le Syndicat discutent au Comité de relations professionnelles prévu à l'article 2.3.00 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

Plainte de discrimination, de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel ou de violence physique

- 1.5.06. Lorsqu'est porté à la connaissance de l'employeur un cas de discrimination, de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, la personne employée peut déposer une plainte selon la politique en vigueur ou soumettre un grief, conformément à l'article 9-1.03, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le cas échéant, le délai pour tenir une rencontre prévue à l'article 9.1.03 est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et le Syndicat peut s'adjoindre d'autres personnes collaboratrices.

- 1.5.07. Un grief déposé en vertu des dispositions du présent article est soumis à un arbitre désigné, conformément aux dispositions prévues à l'article 9.2.1.

1.5.08. Dès qu'il y a règlement du grief ou de la plainte, l'employeur retire du dossier de la personne employée plaignante les documents ayant trait au grief ou à la plainte.

1.6. ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1.6.01. L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

1.6.02. Lors de l'élaboration d'un tel programme, l'employeur consulte le Syndicat sur les éléments suivants :

- les objectifs du programme;
- les actions envisagées, le cas échéant;
- l'échéancier de réalisation;
- les mécanismes permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés éprouvées.

1.6.03. Tout programme et toute modification à un programme existant doivent faire l'objet de discussions avec le Syndicat, lors d'une rencontre du Comité de relations professionnelles.

1.6.04. L'employeur fournit les données nécessaires aux travaux du Comité, sous réserve de la protection des renseignements personnels.

1.7. AIDE AUX PERSONNES EMPLOYÉES

1.7.01. Les parties conviennent de la nécessité de maintenir un Programme d'aide aux employés.

1.7.02. Dans le cadre de la politique du Programme d'aide aux employés, les parties discutent et collaborent au Comité de relations professionnelles au maintien et au suivi du programme.

1.7.03. L'anonymat d'une personne employée se prévalant des différents services offerts, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et de son traitement seront strictement maintenus en tout temps. Aucun renseignement concernant la relation d'une personne employée et le programme ne sera consigné au dossier personnel de la personne employée.

1.7.04. En tout temps, la liberté d'une personne employée d'adhérer ou non au programme ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression ne sera exercée sur la personne employée par l'employeur ou les personnes le représentant.

1.7.05. Le fait pour une personne employée de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'elle requiert de l'aide, le fait d'adhérer ou de ne pas adhérer au programme, ne pourront d'aucune façon être invoqués par l'employeur dans ses rapports avec la personne employée, dans son évaluation, ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire. Ce fait ne devra également pas nuire à la progression de sa carrière.

1.8. GRÈVE ET LOCK OUT

1.8.01. Les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention :

- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;

- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni autres actions similaires de la part des personnes employées;
- c) ni le Syndicat ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe qui précède.

Chapitre 2 – Vie syndicale

2.1. RÉGIME SYNDICAL

- 2.1.1. L'employeur retient sur la paie de la personne employée une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

Cette somme ne comprend pas les cotisations spéciales décrétées par le Syndicat.

- 2.1.2. Le montant de la cotisation qui est établi par le Syndicat est transmis à l'employeur par une personne membre de l'exécutif du Syndicat. L'avis donné par le Syndicat prend effet à compter du début de la période de paie complète qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après sa réception.
- 2.1.3. Lorsque le montant de la cotisation fixé par le Syndicat varie en fonction du traitement de la personne employée, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne employée prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 2.1.4. La retenue prévue par la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de la personne employée embauchée après la signature de la convention.
- 2.1.5. Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur transmet au Syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu par l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

Le fichier informatisé indique au Syndicat la liste des personnes employées visées et, pour chacune d'entre elles, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, son numéro d'assurance sociale, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, son classement, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi (en probation, régulier ou remplaçant), sa date de naissance, son unité administrative, son traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, la liste indique s'il s'agit d'une personne employée à temps réduit.

- 2.1.6. Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le Syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du Syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne employée.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, envers le Syndicat, du solde des cotisations qui pourrait être dû par la personne employée au moment où cette dernière quitte son emploi et qui ne peut être déduit des sommes dues par l'employeur à la personne employée au moment de son départ.

- 2.1.7. Le Syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une personne employée; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une personne employée.

Seul le Syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes visées sur présentation de pièces justificatives.

- 2.1.8. L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par la présente section à compter du moment où une personne employée cesse d'être régie par la convention.
- 2.1.9. Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque personne employée, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.
- 2.1.10. L'employeur fournit au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ de la personne employée, à leur inclusion dans l'unité de négociation ou à leur exclusion, ainsi que la raison de ces changements.
- 2.1.11. Dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'année financière, l'employeur fournit au Syndicat la liste, en date du 31 mars de l'année courante, de toutes les personnes employées ainsi que leur statut (en probation, régulier ou occasionnel), leur catégorie d'emploi et leur service reconnu.
- 2.1.12. L'employeur fournit au Syndicat, deux (2) fois par année, la liste des personnes employées, au sens de la section 6.8.00, qui effectuent un remplacement temporaire ou qui sont désignées à titre provisoire.
- 2.1.13. Toute personne salariée ou le Syndicat peut contester, par voie de grief et dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa transmission au syndicat, les informations contenues à la liste mentionnée à l'article 2.1.11.

2.2. REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 2.2.1. Le Syndicat nomme ou élit des personnes employées à la fonction de personne déléguée syndicale.
- 2.2.2. Une personne déléguée syndicale peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat, pour les motifs suivants :
 - a) assister toute personne employée travaillant dans son champ d'action dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs ;
 - b) accompagner, le cas échéant, une personne employée conformément aux dispositions des sections 3.1 et 3.2 et aux articles 4.7.5, 4.7.6 et 4.7.7.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable.

- 2.2.3. Le Syndicat fournit à l'employeur la liste, ainsi que toute modification à cette dernière, des personnes autorisées le représentant, nommées ou élues parmi les personnes employées pour agir à titre de :
 - représentant (e) substitut et secrétaire de l'exécutif;
 - membre de comités mixtes;
 - personne déléguée d'unité de travail.

2.2.4. Le champ d'action des personnes déléguées tient compte des lieux de travail et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.

2.2.5. L'employeur convient de permettre à une personne déléguée de participer aux séances d'accueil qu'il organise à l'intention des nouvelles personnes employées. Les modalités relatives à sa participation seront convenues entre les parties lors d'une rencontre du Comité de relations professionnelles.

2.3. PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, SYNDICALES OU CONNEXES

2.3.1. Une personne employée peut, conformément à la présente section, obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable, tout en voyant son traitement et ses avantages sociaux maintenus pour :

- a) préparer ou présenter son propre grief, participer à la rencontre prévue à la procédure de règlement des griefs, agir à titre de personne déléguée syndicale ou comme témoin, si nécessaire, lors de la procédure de règlements des griefs;
- b) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, à titre de personne déléguée syndicale, comme témoin syndical ou à titre de représentant (e) spécialement désigné (e) dans le cas d'un grief de groupe;
- c) assister à titre de personne déléguée aux réunions ou comités des organes de la centrale syndicale à laquelle le Syndicat est affilié ou associé;
- d) assister à un congrès ou colloque syndical si elle est désignée déléguée officielle du Syndicat;
- e) assister à des formations syndicales ou à une réunion de l'assemblée des délégués syndicaux.

Ces périodes d'absence ne peuvent être soustraites aux fins du calcul de la rémunération incitative. Lors de l'évaluation annuelle, les absences pour activités syndicales n'affecteront pas négativement l'évaluation de l'atteinte des objectifs par la personne employée; lesdits objectifs seront adaptés en conséquence.

La durée totale de l'absence pour les activités énumérées aux alinéas c), d) et e) n'excède pas trente (30) jours ouvrables par année financière pour l'ensemble des personnes employées membres du Syndicat. Si des journées supplémentaires devaient être nécessaires, celles-ci seront remboursées par le Syndicat selon les modalités prévues aux articles 2.3.4 et 2.3.5.

2.3.2. Une personne employée qui désire obtenir un permis d'absence en vertu du paragraphe a) de l'article 2.3.1 doit en faire la demande trois (3) jours ouvrables à l'avance à son supérieur immédiat à l'aide du formulaire convenu entre les parties. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne employée doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

2.3.3. Le permis d'absence pour les motifs prévus aux paragraphes b), c), d) et e) de l'article 2.3.1 doit être demandé par écrit au supérieur immédiat de la personne employée au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de début de l'absence, à l'aide du formulaire convenu entre les parties. Si, pour des raisons valables, la demande ne peut être présentée dans les délais

précités; celle-ci doit être présentée avant la date de début de l'absence. Cette permission ne peut être refusée ou retardée sans un motif sérieux.

2.3.4. Le Syndicat peut désigner une (1) personne employée pour le représenter à temps complet. Dans un tel cas, l'employeur la libère et les dispositions suivantes s'appliquent :

- le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le Syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la moitié du traitement brut de cette personne employée pour la durée de l'absence.

2.3.5. Le remboursement prévu à l'article 2.3.4 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des personnes employées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le Syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2.3.4 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, et ce, à compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2.3.6. Les personnes employées qui sont membres d'un comité mixte, prévu ou constitué au cours de la durée de la présente convention, a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour préparer et assister aux rencontres de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité, pourvu qu'elle en soit membre, si elle a, au préalable, obtenu la permission de son supérieur immédiat après avoir rempli le formulaire convenu entre les parties. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Dans le cas des comités mixtes, les frais de déplacement et de subsistance, s'il y a lieu sont à la charge de l'employeur.

Malgré les dispositions prévues ci-dessus, les conditions de la libération des membres du Comité de négociation de la convention collective doivent être discutées et convenues avant le début de chaque négociation.

Ces périodes d'absence ne peuvent être soustraites aux fins du calcul de la rémunération incitative. Lors de l'évaluation annuelle, les absences de la personne employée pour préparer et participer aux rencontres d'un comité n'affecteront pas négativement l'évaluation de son atteinte des objectifs; lesdits objectifs seront adaptés en conséquence.

2.3.7. À l'expiration du permis d'absence visé à l'article 2.3.4, la personne employée réintègre son poste ou un autre poste de sa catégorie d'emploi dans son unité administrative.

Dans l'éventualité où son poste est aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Dans ce cas, l'employeur avise la personne employée, à sa dernière adresse connue, de la situation et celle-ci a trente (30) jours pour se prévaloir de ses droits en vertu de la section 5.1.00.

2.3.8. À la demande de la personne employée, l'employeur peut libérer une personne employée de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre poste de sa catégorie d'emploi de même niveau de rémunération pour la durée complète de son mandat si la fréquence de ses absences pour les motifs prévus aux articles 2.3.1 ou 2.3.6 nuit sérieusement au bon fonctionnement de l'unité administrative dont elle fait partie.

2.4. RÉUNIONS SYNDICALES

- 2.4.1. Le Syndicat peut être autorisé par l'employeur à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.
- 2.4.2. L'utilisation de ces locaux est sans frais, sauf si elle entraîne des frais additionnels, ces derniers étant alors remboursés par le Syndicat.
- 2.4.3. L'employeur fait en sorte qu'une personne déléguée d'unité de travail qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2.5. TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 2.5.1. L'employeur transmet au Syndicat copie de toute directive émise par la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes à l'intention des personnes employées. L'employeur transmet, également au Syndicat et au Comité de relations professionnelles, la liste des personnes le représentant aux fins de l'application des dispositions de la convention.
- 2.5.2. Tous les documents de nature personnelle émanant de la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes sont acheminés aux personnes employées sous enveloppe scellée.
- 2.5.3. L'employeur informe les nouvelles personnes employées sur les assurances collectives et le régime de retraite. De plus, il remet à toutes les personnes employées une copie papier ou électronique de la convention et des dépliants explicatifs relatifs aux avantages sociaux et aux frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles.

Les modifications apportées à ces documents sont transmises aux personnes employées visées.

Advenant que le système prévu à « Ma Carrière » devient inopérant, à la fin de chaque année financière, l'employeur remet à chaque personne employée un relevé indiquant le solde de ses réserves de congés de maladie et de vacances.

2.6. DROIT D'AFFICHAGE

- 2.6.1. L'employeur s'engage à installer, à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des Syndicats.
- 2.6.2. Le Syndicat peut y afficher tout document de nature syndicale, à la condition qu'il soit identifié au nom du Syndicat ou qu'il soit signé par l'une des personnes le représentant.
- 2.6.3. Le syndicat peut faire une utilisation raisonnable des outils de l'employeur, notamment le courrier électronique, pour ses besoins d'information et de communication avec ses membres, en autant que les outils de l'employeur ne soient pas utilisés (a) pour des fins de sollicitation d'adhésions syndicales dans le cadre d'une campagne de maraudage (b) d'une façon qui pourrait affecter négativement la productivité des personnes employées, ou (c) d'une façon qui pourrait entacher la réputation de l'employeur ou de ses représentants.

2.7. LOCAL SYNDICAL

À la demande du syndicat, l'employeur mettra à la disposition du syndicat un endroit privé ainsi qu'un classeur fermant à clé.

Chapitre 3 – Pratiques administratives et participation

3.1 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation et utilisation du dossier personnel

- 3.1.1. Une personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes.

Elle doit également recevoir copie, en tout temps, et dès qu'il y est versé, de tout document versé à son dossier dont elle n'a pas déjà reçu copie et qui lui est préjudiciable. Le défaut par l'employeur de respecter cette obligation entraîne le retrait du dossier des documents visés.

La personne employée peut également consulter son dossier si elle est sur place, et ce, en présence de la personne autorisée représentant la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, d'une personne déléguée syndicale lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'une personne employée dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à la personne employée, dans un délai de dix (10) jours.

Sous réserve de l'article 6.5.04, la personne employée peut ajouter sa version, si elle le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque la personne employée consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu.

Avertissement

- 3.1.2. L'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention de la personne employée sur ses obligations.
- 3.1.3. Cet avertissement ainsi que tous les documents afférents doivent être retirés du dossier de la personne employée s'il n'a pas été suivi dans les douze (12) mois d'une mesure disciplinaire.

Relevé provisoire

- 3.1.4. Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écartier provisoirement une personne employée de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut la relever provisoirement de son poste. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne employée avec copie au Syndicat dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne employée continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire.

- 3.1.5. Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une personne employée ne peut pas être relevée provisoirement de son poste pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

L'employeur retire du dossier personnel de la personne employée tout document relatif au relevé provisoire, lorsque celui-ci prend fin, s'il n'a pas été suivi d'une mesure disciplinaire.

- 3.1.6. La personne employée peut être affectée provisoirement à d'autres postes, compris autant que possible dans l'unité de négociation, si elle est qualifiée pour le faire.

Réorientation professionnelle

- 3.1.7. La réorientation professionnelle est une mesure administrative qui se traduit par une affectation ou une rétrogradation de la personne employée.

- 3.1.8. La réorientation professionnelle d'une personne employée est possible à l'initiative de l'employeur si la personne employée n'est plus en mesure d'accomplir les attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emplois pour cause :

- a) soit d'invalidité, sous réserve des sections 8.1 et 8.2;
- b) d'incompétence;
- c) de la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer les attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emplois.

Malgré l'alinéa précédent, si la perte d'un droit n'est que temporaire, l'employeur doit s'efforcer de confier à la personne employée d'autres attributions pour la durée de cette période. De plus, dans le cas où la perte de ce droit est prévue pour une durée de trois (3) mois ou moins, l'employeur doit confier à la personne employée d'autres attributions pour cette période.

- 3.1.9. La personne employée visée par une réorientation professionnelle doit recevoir de l'employeur un avis écrit, avec copie au Syndicat, lui indiquant la nouvelle catégorie d'emploi envisagée et les motifs de la réorientation.

- 3.1.10. La personne employée peut contester par grief le bien-fondé des motifs de la réorientation dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de l'employeur.

En pareil cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. De même, l'arbitre doit faire droit au grief ou le rejeter.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

Au surplus, l'employeur maintient le traitement de la personne employée jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.

Si l'arbitre annule la décision rendue, l'employeur retire du dossier personnel de la personne employée la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir la rétrogradation.

- 3.1.11. Dans le cas d'une réorientation pour cause d'invalidité ou de lésion consolidée, le nouveau taux de traitement de la personne employée ne doit pas être inférieur à celui auquel elle avait

droit avant la réorientation professionnelle, pourvu que ce taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux de traitement maximum du niveau de rémunération de sa nouvelle catégorie d'emploi.

Dans le cas d'une réorientation professionnelle pour cause d'incompétence ou de perte de droit qui rend inhabile la personne employée à exercer les attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emplois, le nouveau taux de traitement doit être conforme au niveau de rémunération correspondant aux attributions principales et habituelles de sa nouvelle catégorie d'emplois.

3.1.12. S'il ne peut y avoir une réorientation professionnelle, l'employeur peut congédier une personne employée pour les motifs prévus à l'article 3.1.8.

Dans ce cas, les articles 3.1.9 et 3.1.10 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

3.2 MESURES DISCIPLINAIRES

3.2.1. Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de la personne employée à qui elle est imposée, dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement. Une mesure disciplinaire peut consister en une réprimande, une suspension ou un congédiement.

3.2.2. Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer la personne employée par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le Syndicat de la mesure disciplinaire à moins que dans un délai de cinq (5) jours, elle ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

3.2.3. Aucune réprimande inscrite au dossier d'une personne employée ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, une telle réprimande est retirée du dossier ainsi que tous les documents afférents.

3.2.4. L'employeur verse au dossier de la personne employée une copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire.

Par contre, toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne employée ainsi que tous les documents afférents.

3.2.5. La personne employée convoquée à une rencontre préalable pour recevoir une réprimande, une suspension ou un congédiement peut exiger la présence d'une personne déléguée syndicale.

3.3 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Langue de travail

3.3.1. Aucune personne employée n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

3.3.2. La personne employée doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service.

- 3.3.3. Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des personnes employées qui, à la demande de l'employeur, sont dans l'obligation d'utiliser une autre langue que le français dans le cadre des fonctions qu'elles exercent. Ces cours sont aux frais de l'employeur.

Pratique et responsabilités professionnelles

- 3.3.4. L'employeur s'efforce d'utiliser, d'une manière optimale, la compétence professionnelle de ses personnes employées.

L'employeur attribue à la personne employée, de façon principale et habituelle, des attributions de sa catégorie d'emploi, sauf s'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.

- 3.3.5. L'employeur prend les mesures appropriées pour informer les personnes employées d'une même unité administrative des orientations, priorités, mandats et politiques de l'employeur qui sont utiles à leur travail.

L'employeur fournit aux personnes employées un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Cependant, lorsque les circonstances ou la nature du travail le justifient, l'employeur peut autoriser une personne employée à effectuer sa tâche dans un endroit autre que son lieu habituel de travail.

- 3.3.6. Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes employées, les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

- 3.3.7. Tout document d'ordre professionnel ou technique, préparé par la personne employée ou par une personne sous sa direction, est signé par elle et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de la personne employée ne s'applique pas à un document par lequel l'employeur rend publique une orientation ou une politique.

Le nom de la personne auteure, ses titres professionnels et universitaires, la corporation professionnelle ainsi que l'unité administrative auxquels elle appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la personne employée si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne employée.

Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de la personne employée sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette personne employée s'il le publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

- 3.3.8. Malgré l'article 3.3.7, aucune personne employée n'est tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle et en toute bonne foi, elle ne peut ni approuver, ni modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié. Dans un tel cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

Conflit d'intérêts et exclusivité de service

- 3.3.9. Une personne employée peut exercer tout travail à l'extérieur du bureau, à la condition expresse que le fait d'exercer ce travail ne la place pas en conflit d'intérêts au sens du code d'éthique de l'employeur, de l'article 56 de la Loi sur Investissement Québec ainsi que les lois et les règlements applicables à la Société, tant au Canada qu'à l'étranger.

3.4 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 3.4.1. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties forment un comité mixte de relations professionnelles, composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le Syndicat. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions.

- 3.4.2. Ce comité a pour rôle de :

- 1) recevoir et discuter des griefs;
- 2) discuter des situations d'application ou d'interprétation de la convention collective;
- 3) discuter des sujets de tout ordre, reliés aux conditions de travail des personnes employées en vue de favoriser le maintien d'un climat de travail favorable, en anticipant les situations susceptibles d'avoir des incidences à cet égard;
- 4) proposer, au besoin, des modifications à la convention collective pour s'adapter à de nouvelles réalités;
- 5) discuter des objets déjà prévus à la convention collective comme étant des sujets de discussion ou de consultation.

Le Comité se réunit au besoin avec l'accord des deux (2) parties.

Les discussions tenues en vertu des présentes ne peuvent conduire à un différend au sens du *Code du travail*.

3.5 CONTRAT DE SERVICE ET SOUS-TRAITANCE

- 3.5.1. Les parties conviennent d'utiliser les ressources internes de manière optimale et de favoriser le maintien et le développement de l'expertise à l'interne.

Contrat de service

- 3.5.2. Sauf en cas d'urgence, lorsque l'employeur requiert des services professionnels de nature différente des activités professionnelles pratiquées par les personnes employées, il en avise le Syndicat dans un délai de quinze (15) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y en a pas, avant qu'il ne communique sa décision.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, les parties peuvent convenir de tout autre délai.

Sous-traitance

- 3.5.3. Lorsque l'employeur requiert, sur une base temporaire, des services professionnels de même nature que les activités pratiquées par les personnes employées, les conditions suivantes doivent être satisfaites :

1. Il s'agit d'un travail urgent qui doit débuter dans moins de trente (30) jours et dont la durée d'exécution est égale ou inférieure à quatre-vingt-dix (90) jours. Dans ce cas, le Comité de relations professionnelles en est informé dans les meilleurs délais.

OU

2. Il s'agit d'un travail ou d'un mandat pour lequel l'employeur doit avoir recours à une firme ou à un fournisseur en raison d'une des situations suivantes :
 - l'expertise requise porte sur plusieurs sujets, à des moments différents au cours de la période prescrite ou peut consister en du support spécialisé;
 - le contrat consiste en un transfert technologique ou d'expertise.

OU

3. Il s'agit d'un travail ou d'un mandat dont la durée d'exécution est d'un (1) an ou moins et pour lequel l'employeur doit avoir recours à une personne sur une base temporaire en raison d'une des situations suivantes :
 - le travail ou mandat à effectuer a été offert aux personnes employées de l'unité administrative ou placées sur une liste de rappel; toutefois, la démarche n'a pas permis de retenir une personne;
 - aucune personne employée ne peut y être affectée en raison de l'expertise ou de la disponibilité requise pour réaliser les travaux compte tenu de l'échéancier;
 - le processus de dotation du poste n'a pas permis de le combler.

- 3.5.4. À moins qu'il s'agisse d'un travail ou mandat urgent, le Comité de relations professionnelles est informé trente (30) jours à l'avance.

L'employeur s'engage à discuter, documents à l'appui, des projets de sous-traitance décrits aux alinéas 2 et 3 de l'article 3.5.3, avec les membres du Comité de relations professionnelles.

- 3.5.5. En aucun cas, la durée des travaux à effectuer en sous-traitance ne sera prolongée pour plus de cinquante pour cent (50%) du temps initialement prévu.
- 3.5.6. Aucune personne employée ne sera mise à pied en raison de sous-traitance.
- 3.5.7. Seules les clauses 3.5.4, 3.5.5 et 3.5.6 du présent article peuvent être contestées par grief.

Chapitre 4 – Temps de travail

4.1 DURÉE DU TRAVAIL

- 4.1.1. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement.

Un horaire spécial de travail peut être établi par l'Employeur pour une personne employée des niveaux N5, N6, N7 et N7 primée pour les secteurs suivants : Comptes majeurs, Fonds d'investissement, Capital de risque et Financement spécialisé lorsque :

- a) Les heures de travail sont conditionnées par une charge de travail qui justifie l'établissement d'un tel horaire;
- b) Les heures de travail sont conditionnées par une amplitude qui s'étend au-delà des heures normales compte tenu des impératifs liés aux fonctions et qui justifie l'établissement d'un tel horaire;
- c) Le travail est exercé à l'intérieur d'un service dont les besoins d'efficacité requièrent l'établissement d'un tel horaire pour une ou des personnes employées de l'unité administrative visée.

Cet horaire ne peut dépasser quarante (40) heures par semaine. Cet horaire spécial n'a pas pour effet de modifier l'échelle de traitement d'une personne employée ni la façon de déterminer le taux horaire de la personne employée.

Pour la personne employée bénéficiant d'un horaire spécial, la semaine normale de travail et la journée normale de travail sont celles découlant de cet horaire spécial de travail.

Le supplément de traitement versé pour les heures excédant 35 heures par semaine est admissible pour l'application du régime de retraite.

L'employeur doit transmettre au syndicat avant le 30 avril de chaque année, pour la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année précédente, les informations suivantes concernant les horaires spéciaux établis :

- Nombre d'horaires spéciaux établis;
- Secteur et titre d'emploi où les horaires spéciaux ont été établis.

- 4.1.2. La personne employée gère son temps de travail à l'intérieur de la semaine normale de travail, en fonction des besoins du service. Si certaines activités devaient être accomplies avant 8h00 ou après 18h00, en fin de semaine ou lors d'une journée fériée, la personne employée et son supérieur immédiat doivent en convenir, dans le respect de la vie familiale et sociale de la personne employée.

- 4.1.3. Cependant, aux fins de calcul des divers congés prévus à la présente convention collective, une journée de travail équivaut à sept (7) heures et une semaine à trente-cinq (35) heures. De plus, le taux de traitement annuel est également attribué sur la base de trente-cinq (35) heures par semaine.

- 4.1.4. Dans le cas d'une personne employée à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de l'employeur sont

considérées comme des heures normales, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de la personne employée au taux horaire prévu par l'article 7.2.7. Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne employée et à l'employeur.

- 4.1.5. La personne employée à qui l'employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelée pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.
- 4.1.6. La personne employée à qui, en raison de la nature de son emploi, l'employeur a demandé d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son (ses) intervention(s). Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

Programme FLEX

- 4.1.7. Les personnes employées participent au Programme FLEX applicable à l'ensemble des employés de l'employeur, selon les termes et conditions stipulés dans ledit programme, tel qu'il pourrait être amendé par l'employeur de temps à autre à sa seule discrétion.

Toutefois, avant d'amender le Programme FLEX, l'employeur informera le syndicat dans le cadre d'un comité de relations professionnelles ou, à défaut, par courriel si les parties ne peuvent convenir d'une date de rencontre dans un délai raisonnable.

4.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 4.2.1. Toutes les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur en sus de trente-cinq (35) heures par semaine sont considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures sont rémunérées ou compensées en temps, au choix de la personne employée.

Les heures supplémentaires sont payées selon le taux de traitement horaire prévu par l'article 7.2.7.

Nonobstant l'alinéa précédent, les heures supplémentaires effectuées en sus de quarante (40) heures par semaine sont payées selon le taux de traitement horaire prévu à l'article 7.2.7 multiplié par 1.5.

- 4.2.2. En compensation des heures supplémentaires effectuées, la personne employée peut demander d'être rémunérée ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente. Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de la personne employée.
- 4.2.3. Les congés accumulés selon l'article 4.2.2 peuvent être pris en jours, en demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes employées dans les soixante (60) jours, à moins que la personne employée ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois, les congés accumulés du 1^{er} janvier au 31 mars qui n'ont pas été repris sont reportés à l'année financière suivante.
- 4.2.4. Malgré les articles 4.2.2 et 4.2.3, l'employeur peut, en tout temps, décider du remboursement des heures supplémentaires ou d'une partie de celles-ci.

4.2.5. Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de la personne employée.

À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

4.3 VACANCES

4.3.1. Sous réserve d'autres dispositions de la convention, la personne employée a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le nombre de jours où la personne employée a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES – TABLES D'ACCUMULATION

NOMBRE DE JOURS OÙ LA PERSONNE EMPLOYÉE A EU DROIT À SON TRAITEMENT

DU 1^{ER} AVRIL AU 31 MARS

Nombre de jours de vacances selon le service reconnu	Moins de 15 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans et plus
	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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

Nombre de jours de vacances selon le service reconnu	Moins de 15 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans et plus
	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)
13	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	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	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	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	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	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	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	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		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24					248,6	235,2
24,5						240,1
25						248,6

Note : Aux fins d'établir le nombre de jours où la personne employée à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures. À titre indicatif, une (1) année correspond généralement à deux cent soixante (260) jours.

- 4.3.2. Pour la personne employée à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4.3.1 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque jour où la personne employée à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues par son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, les heures effectuées selon l'article 4.1.4 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels la personne employée a eu droit à son traitement.

- 4.3.3. La personne employée en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis, conformément à la section 7.2 de la convention.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie de la personne employée qui en fait la demande à la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie, en indiquant l'adresse à laquelle elle veut que cette dernière lui soit acheminée.

Une fois par année financière, la personne employée 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 prévus.

- 4.3.4. En cas de cessation définitive d'emploi, la personne employée, qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'elle n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

De plus, elle a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son service reconnu à ce 1^{er} avril.

- 4.3.5. Les personnes employées choisissent, par ordre d'années de service reconnu, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des personnes employées.

- 4.3.6. Sauf permission expresse de l'employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, la personne employée doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne employée et sous réserve de l'approbation de l'employeur, d'une façon continue ou par période correspondant à la durée de sa semaine de travail.

De plus elle peut, avec l'approbation de l'employeur, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-jours séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. La personne employée qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.

- 4.3.7. La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité définie à l'article 8.1.3 ou qui est absente par suite d'un accident du travail ou d'une maladie

professionnelle se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances, à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité ou l'absence se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, la personne employée voit les jours de vacances à son crédit et les jours de vacances accumulés, au moment de son départ reportés à l'année financière suivante.

Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité ou l'absence, ils sont reportés à l'année financière suivante, et pour cette seule année.

La personne employée doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

- 4.3.8. Si un jour férié et chômé prévu par la section 4.4 coïncide avec la période des vacances annuelles d'une personne employée, celle-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient à l'employeur et à la personne employée.
- 4.3.9. L'employeur doit, à la demande de la personne employée, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues lorsque celle-ci, à la demande de l'employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.
- 4.3.10. Malgré l'article 4.3.5, l'employeur peut autoriser un nouveau choix à une personne employée qui désire changer la date de ses vacances.
- 4.3.11. Sous réserve des articles 4.3.7 et 4.3.9, la personne employée se voit reporter à l'année suivante un maximum de dix (10) jours de vacances. Le maximum total de jours reportés autorisé dans la banque est de dix (10) jours en tout temps. L'excédent sera payé au 30 avril de chaque année.
- 4.3.12. La personne employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles, en raison d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu par la section 4.5 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure conformément à l'article 4.3.10.
- 4.3.13. Après approbation de l'employeur, une personne employée peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 4.3.4 et du nombre de jours auxquels la personne employée aura droit au 1^{er} avril suivant.

4.4 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 4.4.1 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste de l'Annexe III sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.
- 4.4.2 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne employée à temps réduit est égal à dix pour cent (10%) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures effectuées en application de l'article 4.1.4 sont aussi comptées. Lorsqu'une personne employée revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé

prévu par le chapitre 8.0 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4.5 CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

4.5.1 La personne employée a droit, à la condition d'en faire la demande à son employeur, 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 ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister;
- c) le décès de ses fils, fille ou conjoint (e) : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès. Dans le cas du décès d'un enfant à charge : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ou du décès;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ou du décès. De plus, à cette occasion, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne employée : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles ou du décès;
- f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne employée : le jour des funérailles ou du décès;
- g) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, la personne employée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile;
- h) le décès de l'enfant de son (sa) conjoint (e) non couvert par la définition d'enfant à charge prévue à l'article 1.1.1 : le jour des funérailles ou du décès. De plus, la personne employée peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement;
- i) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;
- j) le mariage ou l'union civile de l'enfant de son (sa) conjoint (e) : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister;
- k) exercer les fonctions de liquidateur d'une succession: un (1) jour.

4.5.2 Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à g) de l'article 4.5.1 coïncide avec une journée normale de travail, la personne employée ne subit aucune réduction de traitement. Toutefois, dans le cas prévu par le paragraphe h) de l'article 4.5.1, la personne employée n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement. De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d) e) et h) de l'article 4.5.1 l'est à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout rituel à mener la personne défunte à son dernier repos, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé.

- 4.5.3 La personne employée a droit à un (1) jour de congé supplémentaire, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes b), c), d), f), h) et i) de l'article 4.5.1 si elle assiste à l'évènement mentionné et si l'évènement se produit à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence de la personne employée.

Congé pour responsabilités familiales et parentales

- 4.5.4 La personne employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé rémunéré en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un congé, sans perte de traitement. La personne employée doit en faire la demande à son employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire qu'elle lui remet.

Si une personne employée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

- 4.5.5 Sans restreindre la portée de l'article 4.5.4 et sous réserve de l'article 4.5.6, la personne employée peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son (sa) conjoint (e) pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son (sa) conjoint (e), de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congé de maladie de la personne employée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

La personne employée doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer sa présence au travail et pour limiter la durée du congé.

La personne employée 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.

- 4.5.6 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4.5.5 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, lesquels peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée.
- 4.5.7 La personne employée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) et selon les modalités prévues à la loi.

La personne employée doit informer le plus rapidement possible son employeur des motifs de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

Si la personne auprès de qui la personne employée est requise en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne employée peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 4.5.1.

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

La personne employée doit informer le plus rapidement possible son employeur des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin, dès son retour au travail.

- 4.5.9 Durant les congés prévus aux articles 4.5.5, 4.5.7 et 4.5.8, la personne employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8.3.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8.3.46.

4.6 CONGÉ POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 4.6.1 La personne employée qui est appelée à agir à titre de jurée, à comparaître à titre de témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions, à comparaître devant la ou le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit pas de ce fait une réduction de son taux de traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.
- 4.6.2 Une personne employée qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son taux de traitement et l'indemnité à laquelle elle a droit pour la période où elle agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son taux de traitement. Ce taux inclut, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.
- 4.6.3 La personne employée appelée à comparaître devant un arbitre, en vertu de son régime de retraite dans une cause où elle est l'une des parties, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

4.7 CONGÉS SANS TRAITEMENT

Conditions générales

- 4.7.1 Une personne employée, peut, à sa demande et pour un motif valable compte tenu des besoins de l'unité administrative, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. La personne employée ne peut, pendant la durée de son congé sans traitement, exercer auprès d'un employeur une prestation de travail rémunérée dont les activités professionnelles s'apparentent à ses attributions principales et habituelles auprès d'Investissement Québec. Ce congé peut être renouvelé.

Congé de vingt (20) jours

- 4.7.2 Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé de l'employeur.
- 4.7.3 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne employée a droit à un maximum de quatre (4) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour la personne employée à temps réduit de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités de l'unité administrative et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes employées.

Pour tout congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à vingt et un (21) jours accordé en vertu du présent article, la personne employée peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois. Cet étalement doit être appliqué dans l'année civile où a lieu le congé.

Congé connexe à l'activité professionnelle

- 4.7.4 L'employeur peut accorder un congé sans traitement à une personne employée pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

Il en est de même pour la personne employée qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel elle veut appartenir.

Congé pour études

- 4.7.5 La personne employée a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps réduit, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée.

Le congé pour études est accordé dans la mesure où le domaine d'études est relié aux activités d'Investissement Québec.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice de ce droit dans la mesure où la personne employée fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

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, ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail et les congés hebdomadaires.

Congé sabbatique

- 4.7.6 Après sept (7) ans de service reconnu, la personne employée a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois. La personne employée ne peut pendant la durée de son congé sans traitement exercer, auprès d'un employeur, une prestation de travail rémunérée dont les activités professionnelles s'apparentent à ses attributions principales et habituelles auprès d'Investissement Québec. 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.

L'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où la personne employée fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa personne déléguée syndicale.

- 4.7.7 La personne employée peut aussi, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans, à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'employeur et la personne employée devront convenir des modalités entourant ce congé partiel sans traitement y incluant l'aménagement de la charge de travail.

Pour l'obtention de ce congé, la personne employée qui le désire peut se faire accompagner de sa personne déléguée syndicale.

La personne employée qui désire mettre fin à un congé sans traitement au cours de la période du congé obtenu en vertu des articles 4.7.1, 4.7.3, 4.7.4 et 4.7.5 doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

4.7.8 Au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son retour, la personne employée doit communiquer avec celui (celle) qui a autorisé son absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date prévue pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4.7.9 À son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un autre poste de sa catégorie d'emploi dans son unité administrative.

Dans l'éventualité où son poste est aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Dans ce cas, l'employeur avise la personne employée, à sa dernière adresse connue, de la situation et celle-ci a trente (30) jours pour se prévaloir de ses droits en vertu de la section 5.1.

4.7.10 Au cours du congé sans traitement, la personne employée continue de participer au régime d'assurance maladie et elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

4.7.11 Sous réserve de la section 2.3, toute demande soumise par une personne employée visant à obtenir un congé sans traitement de six (6) mois ou moins dans le but d'exercer sa profession ou toute autre occupation en qualité de salariée ou à son propre compte, est refusée, sauf dans certaines circonstances, après entente avec l'employeur.

4.7.12 Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé; dès lors, la personne employée doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4.7.13 Lorsqu'une personne employée se présente au travail dans un état tel qu'elle est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'employeur peut mettre la personne employée en congé sans traitement.

Congé pour fonder une entreprise

4.7.14 L'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne employée de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée.

4.7.15 La personne employée 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 dans le premier cas, et au moins quinze (15) jours dans le deuxième cas. La personne employée qui ne s'est pas présentée au travail dans les dix (10) jours

ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 4.7.16 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un autre poste de sa catégorie d'emploi dans son unité administrative.

Dans l'éventualité où son poste est aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été alors au travail. Dans ce cas, l'employeur avise la personne employée, à sa dernière adresse connue, de la situation et celle-ci a trente (30) jours pour se prévaloir de ses droits en vertu de la section 5.1.

Congé sans traitement à traitement différé

- 4.7.17 Une personne employée n'étant pas à temps réduit peut demander par écrit à l'employeur, en complétant le formulaire prescrit, un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande de la personne employée, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

- 4.7.18 Ce congé permet à la personne employée 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 celles-ci étant prise en congé.

- 4.7.19 Ce congé est octroyé après l'approbation de l'employeur. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

- 4.7.20 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un autre poste de sa catégorie d'emploi dans son unité administrative.

Dans l'éventualité où son poste est aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Dans ce cas, l'employeur avise la personne employée, à sa dernière adresse connue, de la situation et celle-ci a trente (30) jours pour se prévaloir de ses droits en vertu de la section 5.1.

- 4.7.21 La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

- 4.7.22 La convention collective s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.

- 4.7.23 La personne employée demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

- option de 2 ans : de 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;
- option de 3 ans : de 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 4 ans : de 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- option de 5 ans : de 48 à 54 mois de travail et de 6 à 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; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue.

Pendant la période de congé sans traitement, la personne employée reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; elle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

- 4.7.24 Au moment de sa demande, la personne employée 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. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.
- 4.7.25 Le pourcentage de traitement que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4.7.47, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 4.7.26 Au cours de la participation de la personne employée 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, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4.7.43 s'appliquent en les adaptant.
- 4.7.27 La personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4.7.28 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option, y compris le congé sans traitement.
- 4.7.29 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, la personne employée peut mettre fin à son option. Le cas échéant, elle reçoit le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne employée pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8.3.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne employée qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4.7.26, 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.

4.7.30 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, le traitement assurable demeure celui prévu par l'article 4.7.18 et la personne employée doit payer sa quote-part.

4.7.31 Aux fins de l'assurance traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient durant le congé sans traitement.

Dans ce cas, la personne employée 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, si elle est encore invalide, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.18 multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, la personne employée bénéficie pleinement des paragraphes a) b) et c) de l'article 8.1.18.

4.7.32 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris, et la personne employée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.18 multipliés par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.18.

4.7.33 Aux fins de l'assurance traitement, la personne employée visée 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 continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.18 multipliés 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, la personne employée bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1-18 et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité :

- b) soit, mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.18. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4.7.34 La personne employée sera traitée selon les articles 4.7.31 à 4.7.33 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

- a) soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée. Selon le cas :
 - le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne employée 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 année de participation à l'option;
 - par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle 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 de la personne employée, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4.7.26.

4.7.35 Au cours du congé sans traitement, la personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4.7.36 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 8.1.18 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4.7.37 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4.7.38 Aux fins des accidents du travail, la personne employée visée pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

- a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle 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 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.

4.7.39 Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée, selon les articles 4.7.37 et 4.7.38, 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 la personne employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4.7.40 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.

La personne employée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si elle 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. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4.7.41 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle 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 présente section.

4.7.42 Aux fins des sections 7.1 et 7.3 la personne employée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni rémunération additionnelle, ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle 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.

4.7.43 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) la personne employée qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;
- b) la personne employée doit rembourser, conformément à l'article 4.7.46, 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) la personne employée sera remboursée 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 la personne employée s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours;

La somme reçue par la personne employée durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement de la personne employée selon l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, ce solde à la personne employée, sans intérêt; si le solde est positif, la personne employée rembourse ce solde à l'employeur, sans intérêt;

- e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris; les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne employée pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200% RREGOP)

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement que recevra la personne employée si le congé sans traitement n'a pas été pris.

- 4.7.44 La participation à l'option choisie par la personne employée est maintenue à la suite d'une affectation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de la personne employée à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible, conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4.7.46, si la personne employée a déjà pris son congé sans traitement, et les droits de pension sont pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si la personne employée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

- 4.7.45 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujéti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

- 4.7.46 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 la personne employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

Malgré l'article 7.2.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne employée 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 une retenue sur le chèque de paie de la personne employée.

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

4.7.47 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une personne employée selon la durée du congé et l'option choisie :

Durée du congé	Durée de participation au régime			
	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%

4.7.48 Les articles 4.7.17 à 4.7.47 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4.7.49 La présente section 4.7 ne s'applique pas à la personne employée en probation.

Retraite progressive

4.7.50 La personne employée peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait qu'une personne employée, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à la personne employée à temps réduit. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de la personne employée devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

(Le présent article entre en vigueur à partir du 1^{er} avril 2018)

4.8 CHARGES PUBLIQUES

La personne employée qui est candidate à la fonction de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une régie régionale ou du conseil régional de santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Dans le cas de la personne employée qui exerce la fonction de pompier volontaire, le fait d'informer sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat équivaut à informer l'employeur.

Il en est de même pour la personne employée qui, lors d'une élection, agit à titre de personne directrice du scrutin, personne directrice adjointe du scrutin, aide de la personne directrice du scrutin, personne assistante de la personne directrice adjointe de scrutin, personne scrutatrice, personne secrétaire d'un bureau de vote, personne préposée à l'information ou au maintien de l'ordre, personne réviseuse, personne agente de révision ou personne secrétaire d'une commission de révision.

Chapitre 5 – Mouvements de personnel

5.1 SURPLUS ET REDÉPLOIEMENT DE L'EFFECTIF

Surplus d'effectifs

- 5.1.1. Il appartient à l'employeur de décider de son effectif et de sa localisation.
- 5.1.2. Lorsque l'employeur décide de réduire le nombre de postes dans une unité administrative, la personne employée qui y est alors considérée en surplus est identifiée comme suit dans la catégorie d'emploi et le niveau de rémunération touchés par la réduction :
- a) la personne employée occasionnelle ayant le moins de service reconnu;
 - b) à défaut, la personne employée en probation ayant le moins de service reconnu;
 - c) à défaut, la personne employée régulière ayant le moins de service reconnu.

Lorsque la personne employée en surplus est en probation ou a le statut de remplaçant, celle-ci est mise à pied moyennant un préavis écrit de trente (30) jours ouvrables. Une copie de ce préavis est également transmise au Syndicat.

S'il s'agit d'une personne employée ayant un statut régulier, la personne employée visée reçoit un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours, avec copie au Syndicat, et le processus ci-après s'applique:

5.1.3. Étape 1:

L'employeur dispose de cinq (5) jours ouvrables pour fournir à la personne employée désignée en surplus la liste complète, par port d'attache (y incluant le sien), des catégories d'emplois (y incluant la sienne) pour lesquelles la personne employée visée répond aux exigences minimales et spécifiques du poste, dans la mesure où :

1. elle a davantage de service reconnu;
2. le niveau de rémunération est égal ou inférieur à celui de sa propre catégorie d'emploi.

Les informations suivantes doivent figurer sur cette liste :

- la catégorie d'emploi;
- le nom de la personne employée qui possède le moins de service reconnu dans la catégorie d'emploi, dans la mesure où il existe une personne employée possédant moins de service reconnu que la personne employée désignée en surplus;
- la description d'emploi de la personne titulaire du poste.

La personne employée dispose d'une période maximale de dix (10) jours, après avoir reçu la liste, pour exercer son droit de supplantation.

La personne employée concernée peut alors choisir de supplanter, dans le port d'attache de son choix, toute personne employée figurant sur la liste fournie par l'employeur. La personne employée ainsi supplantée a les mêmes droits que la personne employée qui

l'a supplantée, sauf si elle est en probation ou occasionnelle. En pareil cas, elle est mise à pied moyennant un préavis de trente (30) jours.

Étape 2 :

Si, au terme de la première étape, la personne employée n'a pas été replacée, elle doit, avant l'expiration du délai de préavis de quatre-vingt-dix (90) jours prévu à l'étape 1 à l'article 5.1.2, exercer un choix parmi les possibilités suivantes :

- a) elle accepte d'être mise à pied et d'être inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 10.2.1;
- b) elle démissionne et reçoit la prime de séparation prévue à l'article 5.1.4;
- c) elle se prévaut de l'article 167 de la *Loi sur Investissement Québec*, si elle a ce droit;
- d) lorsque la personne employée n'effectue pas son choix dans ce délai, elle est réputée avoir choisi l'option de la démission accompagnée de la prime de séparation.

5.1.4. La prime de séparation dont fait mention l'article 5.1.3 a une valeur égale au montant que représente un (1) mois de traitement (maximum douze (12) mois) de la personne employée par année de service reconnu.

5.1.5. Le processus prévu à l'article 5.1.3 ne peut donner lieu à une promotion.

5.1.6. Si le processus prévu à l'article 5.1.3 donne lieu à une rétrogradation, la personne employée conserve son traitement. Si ce traitement est plus élevé que le maximum du nouveau niveau salarial, alors la personne employée est considérée comme hors échelle.

5.1.7. Si le choix en vertu de l'article 5.1.3 fait en sorte de modifier de façon significative les attributions principales et habituelles de la personne employée, celle-ci a droit à la formation reliée à l'intégration au poste. La personne employée doit être en mesure d'exercer les attributions habituelles et principales dans un délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours après la prise de poste.

Redéploiement de l'effectif dans un port d'attache

5.1.8. Lorsque, dans un port d'attache, l'employeur décide de répartir autrement les postes d'une catégorie d'emploi donnée, il doit procéder à ce redéploiement en identifiant d'abord l'unité administrative pour laquelle le nombre de postes doit être réduit pour ensuite identifier, à l'intérieur de cette unité administrative, les personnes employées possédant le moins de service reconnu de la catégorie d'emploi visée par le redéploiement. Ce sont ces personnes employées qui pourront alors être déplacées vers d'autres unités administratives du port d'attache.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur peut d'abord choisir de faire appel, sur une base volontaire, aux personnes employées de l'unité administrative visée par la réduction afin de réaliser son objectif de redéploiement. Dans ce cas, l'employeur choisit parmi les personnes employées ayant démontré leur intérêt. Dans l'éventualité où cet appel au volontariat ne permettrait pas de combler les besoins de redéploiement, ce sont les dispositions du premier alinéa qui doivent être appliquées.

Si le redéploiement a pour effet de modifier de façon significative les attributions principales et habituelles de la personne employée, celle-ci a droit à la formation reliée à l'intégration du poste.

5.2 DOTATION DES POSTES

Processus de dotation des postes

- 5.2.1. Il appartient à l'employeur de déterminer, en regard de chaque poste à combler, les exigences pour l'occuper. Il lui appartient aussi de vérifier dans quelle mesure un candidat répond aux exigences minimales et spécifiques requises.

La description utilisée lors d'affichages de postes contient les mêmes exigences minimales que celles utilisées lors de l'évaluation des emplois avec l'outil d'évaluation en vigueur (version révisée 2015). Toute modification à l'outil d'évaluation des emplois doit être discutée au préalable avec le Syndicat.

- 5.2.2. Lorsque l'employeur décide de combler un poste régulier, il procède de la façon prévue ci-après :

Étape 1

Si au moment de la décision de combler un poste, il existe chez l'employeur une personne employée qui s'est préalablement prévalu de l'article 167 de la *Loi sur l'investissement Québec*, une personne employée identifiée comme surplus ou une personne employée inscrite sur la liste de rappel « A » prévue à l'article 10.2.1, le poste doit être offert prioritairement et dans l'ordre à ces personnes employées. Les personnes employées visées par la présente étape doivent être considérées comme répondant aux exigences minimales et spécifiques du poste dès lors qu'elles ont déjà occupé chez l'employeur un poste d'une même catégorie d'emploi.

Étape 2

À défaut d'avoir comblé le poste à l'Étape 1, l'employeur procède à l'affichage interne du poste vacant en y inscrivant si le poste est offert simultanément aux candidats externes d'Investissement Québec.

L'affichage du poste comprend une description des attributions principales et habituelles ainsi que les exigences minimales et spécifiques requises.

Étape 3

L'employeur administre à tous les candidats dont la candidature est admissible le ou les mêmes moyens de sélection.

Étape 4

Une fois l'Étape 3 terminée, l'employeur choisit parmi les candidats ayant réussi le processus de sélection. Le poste est d'abord offert à la personne employée à l'emploi d'Investissement Québec.

5.2.3. Malgré les dispositions précédentes, lorsqu'une rétrogradation doit avoir lieu dans le cadre d'une réorientation professionnelle (section 3.1) pour invalidité ou lésion professionnelle, ce mouvement de personnel est prioritaire à tout autre.

Aussi, lorsqu'un transfert de programme intervient du gouvernement provincial vers Investissement Québec, les personnes employées du gouvernement touchées par le transfert et qui acceptent d'être engagées par Investissement Québec, ont priorité sur le poste qu'elles transfèrent avec elles et qu'elles occupaient avant le transfert.

Affectation d'une personne employée

5.2.4. a) Lorsqu'une situation particulière le justifie, l'employeur peut affecter une personne employée, après approbation de celle-ci, dans un poste vacant de la catégorie d'emploi à laquelle elle appartient sans qu'il y ait la tenue d'un processus de dotation.

Avant de procéder à l'affectation de la personne employée concernée, un accord du Comité de relations professionnelles est requis. Le cas échéant, le poste laissé vacant par la personne employée affectée doit être comblé, si besoin est, sans modification quant à la catégorie d'emploi.

b) Lorsqu'une situation particulière le justifie, l'employeur peut affecter temporairement une personne employée, après approbation de celle-ci, dans un poste de son niveau de rémunération ou d'un niveau de rémunération différent sans qu'il y ait la tenue d'un processus de dotation.

Dans le cas d'un poste de rémunération supérieure, les dispositions de l'article 6.8.1 s'appliquent.

Détachement dans un port d'attache à l'étranger

5.2.5. Lors d'un détachement dans un port d'attache à l'étranger, la personne employée se voit attribuer le classement de la catégorie d'emploi « Conseiller principal, Affaires internationales » de niveau N5. Sa rémunération salariale est déterminée comme s'il s'agissait d'une promotion dans cette catégorie d'emploi, à moins que la personne employée y appartienne déjà.

À son retour, la personne employée réintègre un poste dans la catégorie d'emploi de « Conseiller principal, Affaires internationales » de niveau N5 sous la Première vice-présidence, Investissements directs étrangers et exportations (PVPIDEE).

Dans l'éventualité où il n'y a pas de poste disponible dans cette catégorie d'emploi, la personne employée conservera son traitement de la catégorie d'emploi de « Conseiller principal, Affaires internationales » ainsi que son de niveau de rémunération N5, mais pourra se voir confier des attributions de la catégorie d'emploi de « Conseiller spécialisé I, Affaires internationales » de niveau N3 selon les besoins de l'employeur.

Chapitre 6 – Organisation de la carrière

6.1. CLASSIFICATION

Création, modification d'une catégorie d'emploi ou un domaine d'intervention professionnel

6.1.1. Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur juge nécessaire de créer ou modifier une catégorie d'emploi ou un domaine d'intervention professionnel, il doit informer le Comité de relations professionnelles et indiquer le niveau de rémunération qu'il entend lui octroyer.

Le Comité de relations professionnelles dispose de quinze (15) jours, après la tenue de cette rencontre, pour s'entendre sur le niveau de rémunération applicable à la catégorie d'emploi.

À défaut d'entente dans le délai imparti, l'employeur fixe le niveau de rémunération en choisissant parmi les niveaux de rémunération déjà existants ou un niveau de rémunération supérieur aux niveaux de rémunération déjà existants.

Le Syndicat peut, dans les délais prévus à l'article 9.1.3 à la suite de la décision de l'employeur, déposer un grief, lequel sera porté directement à l'arbitrage selon les dispositions du chapitre 9. L'arbitre devra déterminer le niveau de rémunération à être attribué à la nouvelle catégorie d'emploi en choisissant parmi les niveaux déjà existants ou un niveau de rémunération supérieur aux niveaux de rémunération déjà existants.

L'arbitre, choisi ou désigné selon le chapitre 9, a plein pouvoir pour ordonner le paiement de la rétroactivité. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties ainsi que la ou les personnes salariées concernées.

Modifications des attributions principales et habituelles d'une personne employée en cours de convention

6.1.2. La personne employée ou le Syndicat qui prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées de la personne employée ne correspondent plus à sa catégorie d'emplois et à son niveau de rémunération peut soumettre une demande d'évaluation de son poste à son supérieur immédiat. La Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes analysera la demande et informera la personne employée ou le Syndicat des résultats de son analyse.

Lors de la signification de ses attentes, la personne employée doit informer, dans les délais prévus à l'article 6.5.1, son supérieur immédiat si elle estime que ses attentes ne correspondent plus aux attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi.

Si l'employeur prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées du poste de la personne employée correspondent à une catégorie d'emplois de niveau de rémunération supérieur, le poste doit être comblé selon les dispositions de la section 5.2.

Si l'employeur prétend que les attributions principales et habituelles constamment exigées du poste de la personne employée correspondent à une catégorie d'emploi de niveau de rémunération inférieur, les options suivantes s'appliquent :

- a) s'il existe, dans le même port d'attache, un poste vacant à combler de même niveau de rémunération que la personne employée et si la personne employée y consent, l'employeur peut l'affecter à ce poste si elle répond aux exigences minimales et spécifiques de la catégorie d'emplois à laquelle appartient ce poste;
- b) à défaut, la personne employée occupant ce poste conserve son taux de traitement tant et aussi longtemps que la personne employée occupera le poste qu'elle occupait au moment de la réévaluation. La progression applicable sera basée sur l'échelle de traitement de la nouvelle catégorie d'emploi. Pour fins de mouvements de personnel prévus au Chapitre 5, la personne employée conserve sa catégorie d'emploi d'origine;
- c) dans l'éventualité où la personne décide de postuler sur un nouveau poste, les règles de la présente convention collective s'appliquent et le taux de traitement de la personne employée ne pourra excéder le taux de traitement maximum prévu pour son nouveau poste.

En cas de mésentente à la suite de la décision de l'employeur, le Syndicat peut dans les délais prévus à l'article 9.1.3, déposer un grief.

Si la procédure se poursuit jusqu'à l'arbitrage, le mandat de l'arbitre est de déterminer si les attributions principales et habituelles exercées par la personne employée correspondent aux attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi ou d'une autre catégorie d'emploi que celle à laquelle appartient la personne employée.

L'arbitre doit déterminer la catégorie d'emploi ainsi que le niveau de rémunération qui devraient être attribués à la personne employée, en choisissant parmi ceux déjà existants chez l'employeur. Il a également plein pouvoir pour ordonner le paiement de toute rétroactivité, jusqu'à un maximum de six (6) mois précédant le dépôt du grief. Il doit par ailleurs ordonner, sans autre formalité, l'intégration de la personne employée dans la catégorie d'emploi et le niveau de rémunération qu'il aura déterminés.

Organisation du travail

6.1.3. Dans une même unité administrative, l'employeur peut en tout temps, sans avoir recours à la procédure d'affichage et de dotation prévue à la section 5.2, modifier les attributions principales et habituelles d'une personne employée à la condition que celles-ci correspondent aux attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi.

6.2. DÉTERMINATION DU TAUX DE TRAITEMENT

Détermination du taux de traitement à l'embauche

6.2.1. La personne employée, dès son embauche, se voit attribuer un poste dans une catégorie d'emploi prévu à l'Annexe I et le niveau de rémunération correspondant. Son taux de traitement à l'intérieur du niveau de rémunération est déterminé par l'employeur.

Détermination du taux de traitement lors d'une promotion

6.2.2. Lorsqu'une personne employée accède à un poste dans une catégorie d'emploi d'un niveau de rémunération supérieur à celui qu'elle occupe, son taux de traitement est établi selon la plus avantageuse des dispositions suivantes :

1. au taux de traitement minimum du nouveau de rémunération;
2. au taux de traitement égal à son traitement actuel, majoré de cinq pour cent (5%) du taux de traitement maximum du nouveau niveau de rémunération.

6.3. SERVICE RECONNU

6.3.1. Le service reconnu d'une personne employée régulière s'exprime en années et en jours, sous réserve des articles 6.3.2 et 6.3.3, et le calcul débute à compter de la première journée d'embauche.

Lorsqu'une personne employée occasionnelle devient une personne employée régulière, toute durée de service accumulée comme personne employée occasionnelle s'ajoute à son service reconnu.

Aux fins de calcul, un jour est égal à sept (7) heures et un an est égal à deux cent soixante (260) jours.

6.3.2. La personne employée régulière visée à l'article 6.3.1 accumule son service reconnu dans les cas suivants :

- a) au cours des deux (2) premières années d'absence accordées ou autorisées en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention;
- b) au cours de la première année d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que l'affectation temporaire prendra fin dès que la personne employée régulière visée aura été nommée officiellement et aura complété sa période d'essai pour l'emploi en question;
- c) au cours d'une absence pour invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- d) au cours des deux (2) premières années d'absence suite à une invalidité au sens de la section 8.1 concernant les régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

6.3.3. La personne employée régulière visée à l'article 6.3.1 maintient, mais n'accumule pas de service reconnu dans les cas suivants :

- a) pour la partie d'une absence pour congé de maladie ou d'un accident qui excède la période de deux (2) ans prévue au paragraphe 6.3.2 d);
- b) au cours d'une mise à pied d'au plus de vingt-quatre (24) mois pour la personne employée régulière bénéficiant du régime des listes de rappel au travail;
- c) après la première année d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que l'affectation temporaire prendra fin dès que la personne employée régulière visée aura été nommée officiellement et aura complété sa période d'essai dans l'emploi en question;
- d) après les deux (2) premières années d'un congé prévu à l'article 6.3.2 a).

6.3.4. La personne employée régulière visée à l'article 6.3.1 perd son service reconnu et rompt son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) suite à une démission;
- b) suite à un congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) suite à une mise à la retraite totale et définitive;
- d) suite à une mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois de la personne employée régulière visée à la section 5.1 et aux articles 10.2.1 ou 10.2.2;
- e) à l'expiration du délai prévu au paragraphe c) de l'article 6.3.3;
- f) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée régulière, suite à une invalidité au sens de la section 8.1 concernant les régimes d'assurance vie, maladie et traitement après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, dans l'éventualité où le médecin de la personne employée régulière et le médecin choisi par l'employeur s'entendent quant à l'éventualité d'un retour au travail de la personne employée régulière dans un délai raisonnable, celle-ci verrait sa période prolongée d'autant, à la condition qu'elle soit effectivement apte à reprendre son travail;
- g) lorsque l'employeur procède au congédiement administratif de la personne employée régulière, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, dans les cas d'application du troisième (3^e) alinéa de l'article 8.2.6, la personne employée régulière voit sa période prolongée jusqu'à la fin du programme de réadaptation.

6.3.5. Malgré l'article 6.3.4, l'employeur peut décider exceptionnellement de ne pas procéder au congédiement administratif de la personne employée régulière visée aux paragraphes f) et g) de l'article 6.3.4 et, dans un tel cas, il n'y a pas de perte du service reconnu de la personne employée régulière.

6.3.6. Une personne qui est déjà au service de l'employeur, mais qui provient de l'extérieur de l'unité d'accréditation et qui accède à un poste régi par la présente convention collective bénéficiera, dès la fin de sa période de probation, du service accumulé depuis sa date d'entrée en fonction chez l'employeur. Cette reconnaissance est cependant conditionnelle au respect, lors de cette nomination, du processus de dotation des postes prévu aux présentes.

6.4. PÉRIODE DE PROBATION OU D'ESSAI

6.4.1. À l'expiration de la période de probation, qui est en temps travaillé de douze (12) mois, la personne employée en probation acquiert le statut de personne employée régulière si elle est maintenue en fonction.

Lorsqu'une personne employée régulière accède à un poste d'une catégorie d'emploi dont le niveau de rémunération est supérieur à sa catégorie d'emploi, elle dispose d'une période d'essai en temps travaillé de six (6) mois. Au cours ou au terme de cette période d'essai, elle peut, à sa demande ou à celle de l'employeur, réintégrer son poste antérieur au traitement qu'elle aurait reçu si elle avait conservé ce poste.

Aux fins de la présente section, sont aussi considérés comme temps travaillé : les jours de vacances, les jours fériés et chômés, de même que les jours de congé de maladie prévus à l'article 8.1.29.

6.4.2. L'employeur remet à la personne employée, dès son entrée en fonction, une description écrite des attributions principales et habituelles de son poste.

6.4.3. Au cours de sa période de probation, la personne employée sera évaluée à deux (2) reprises par son supérieur immédiat. Une première évaluation devra être faite au cours du sixième (6^e) mois.

Dans le cas où le supérieur immédiat n'a pas évalué la personne employée en probation, l'évaluation est présumée être positive.

6.4.4. Lorsque l'employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'une personne employée en probation, il tient une rencontre avec la personne employée qui peut se faire accompagner d'une personne déléguée.

Lorsque l'employeur met fin à l'emploi, il doit faire parvenir un avis écrit motivant sa décision à la personne employée au moins trente (30) jours avant de mettre fin à son emploi avec copie au Syndicat.

6.4.5. Aux fins du présent article, l'avis prévu à l'article 6.4.4 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi en probation mentionnée à l'article 6.4.1.

6.4.6. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne employée au cours de sa période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'application de l'article 6.4.1.

6.4.7. La personne employée en probation qui est enceinte ou en congé de maternité, dont on met fin à l'emploi, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou en congé de maternité et peut présenter un grief selon la procédure. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

6.4.8. Lorsque la personne employée en probation n'est pas maintenue en fonction en raison de l'abolition de son poste ou de tout autre motif avant l'expiration de sa période de probation, celle-ci ajoute la durée de cette probation à toute durée de service reconnu déjà accumulée, si elle n'a pas reçu d'évaluation négative.

Cette personne est alors inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 10.2.1, ainsi qu'à titre de personne employée occasionnelle sur la liste de rappel prévue à l'article 10.2.2 de la présente convention collective.

6.5. ÉVALUATION

6.5.1. L'employeur et le Syndicat conviennent que l'évaluation est un moyen qui permet de mesurer les résultats atteints par la personne employée, ainsi que la manière de les produire en vue de maintenir ou d'améliorer sa performance et sa compétence, de même qu'à établir un plan de développement et de perfectionnement. Elle sert également à déterminer, le cas échéant, la progression salariale et la rémunération incitative. L'évaluation n'est pas fondée exclusivement sur des données quantitatives.

Au 1^{er} juin de chaque année, les objectifs de la personne employée doivent être établis et remis par le gestionnaire. Ceux-ci doivent être alignés avec la mission, les valeurs et les objectifs de la Société, le tout en relation avec l'exercice du poste et reposant sur des faits observables, quantifiables ou qualifiables.

L'évaluation est l'appréciation par son supérieur immédiat du travail accompli par la personne employée, et ce, en référence aux éléments suivants :

- les attributions principales et habituelles exercées par la personne employée;
- le degré d'atteinte des attentes signifiées en début d'année ou modifiées au cours de la période de référence;
- aux comportements (connaissances, habiletés professionnelles et qualités personnelles) démontrés dans l'accomplissement du travail, notamment la participation au développement de l'organisation et à sa formation ainsi qu'à des initiatives cohérentes avec les valeurs corporatives;
- les responsabilités, tâches, mandats et autres assumés par la personne employée tels la désignation provisoire dans un poste de cadre, le remplacement temporaire dans un autre poste, etc;
- les évaluations effectuées en cours de période, mais dans un autre poste ou les évaluations effectuées sous la direction d'un autre supérieur immédiat.

Le tout en relation avec l'exercice du poste et reposant sur des faits observables, quantifiables ou qualifiables.

La personne employée peut, si elle le juge nécessaire et dans les trente (30) jours de la signification des attentes, formuler par écrit ses commentaires; ces derniers devront être joints au formulaire décrivant ces attentes.

Il est de la responsabilité de la personne employée, tout au long de la période couverte par l'évaluation, de signaler à son supérieur immédiat toute condition qui ferait en sorte que les attentes signifiées en début de période devraient être modifiées ou adaptées. De tels signalements doivent, s'ils sont formulés par écrit, être joints au formulaire décrivant les attentes initiales.

6.5.2. Sous réserve des dispositions de l'article 6.4.3, concernant l'évaluation de la personne employée en probation, l'évaluation de la personne employée s'effectue deux (2) fois par année, soit à la mi-année et à la fin de l'année financière, et doit faire l'objet de rencontres entre la personne employée et son supérieur immédiat. L'évaluation de mi-année portera sur son positionnement par rapport aux objectifs établis en début d'année et ce qui devra être fait pour atteindre la performance attendue; l'évaluation de fin d'année doit porter sur l'ensemble de la période de référence, soit de la dernière évaluation jusqu'à la présente.

Dans le cas où l'évaluation n'aurait pas été effectuée, elle se traduit par la cote d'évaluation du rendement « Répond aux attentes ».

Une évaluation du rendement sera effectuée si la personne employée a travaillé quatre (4) mois au cours de la période de référence. En deçà de quatre (4) mois, la personne employée aura une évaluation qualitative.

- 6.5.3. L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par le supérieur immédiat de la personne employée. Cette dernière en reçoit une copie de son supérieur immédiat et signe l'original pour en attester la réception. Si elle refuse de signer l'original, elle est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été transmise.
- 6.5.4. À compter de la date de réception de sa copie, la personne employée dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, directement ou par la poste, à son supérieur immédiat, ses commentaires sur l'évaluation ainsi que, s'il y a lieu, une demande de révision, lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de la personne employée. La révision demandée est alors traitée par le supérieur hiérarchique de la personne employée, et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant la transmission de la demande. Si, dans ce délai de trente (30) jours, la personne employée conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent, par la suite, être considérés avoir été admis par la personne employée.
- 6.5.5. L'employeur et le Syndicat discutent, lors de réunions du Comité de relations professionnelles, des améliorations à apporter au système d'évaluation.
- 6.5.6. À compter de la signature de la convention collective, l'évaluation du rendement annuel se traduit par l'une des cotes suivantes :
- Exceptionnel (E)
 - Dépasse les attentes (DA)
 - Répond aux attentes (RA)
 - En développement (D)
 - Insuffisant (I)
- 6.5.7. La cote d'évaluation du rendement attribuée ne peut être contestée par grief.

6.6. PROGRESSION SALARIALE ET RÉMUNÉRATION INCITATIVE

- 6.6.1. Aux fins de la progression salariale, l'employeur dégage, au 1^{er} avril de chaque année, un montant représentant 4% de la masse salariale versée (traitement seulement) entre 1^{er} avril et le 31 mars de l'exercice financier précédent aux personnes employées qui sont encore en progression.

Malgré l'alinéa précédent, la personne employée dont le taux de traitement au 31 mars se situe à moins de 4 % du maximum de son niveau de rémunération, ne dégage que le montant correspondant à la différence entre le maximum de son niveau de rémunération et son taux de traitement.

Toutefois, la personne employée visée à l'article 6.6.3 n'est pas considérée aux fins du dégagement de cette masse.

La masse dégagée est ensuite redistribuée entre les personnes employées encore en progression, à l'exception de celle visée à l'alinéa précédent, selon la cote d'évaluation du rendement obtenue par chacune, conformément à l'article 6.5.6.

La progression salariale prend effet le 1^{er} avril de chaque année, à compter du 1^{er} avril 2020, et le montant afférent devient partie intégrante du taux de traitement de la personne

employée. Le rajustement des traitements et le versement des sommes dues sont effectués au plus tard lors de la première paie du mois de juillet.

6.6.2. La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Répond aux attentes » voit son taux de traitement majoré de 3.3%. La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Dépasse les attentes » ou « Exceptionnel » voit son taux de traitement majoré d'un pourcentage supérieur à 3.3%, lequel est déterminé annuellement par l'employeur. La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « En développement » voit son taux de traitement majoré d'un pourcentage situé entre 1.6% et 3.2%, et celle qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Insuffisant » voit son taux de traitement maintenu, puis aucune majoration de son taux de traitement ne lui est octroyée.

Toutefois, l'octroi de cette progression ne peut faire en sorte que le taux de traitement ainsi majoré d'une personne employée excède le maximum de son niveau de rémunération.

6.6.3. Nonobstant les dispositions de l'article 6.6.2, la personne employée rémunérée dans les niveaux de rémunération N1 et N2 qui n'a pas atteint le taux de traitement ci-après établi et qui obtient une cote d'évaluation du rendement « En développement » voit son taux de traitement majoré de 8%. La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Répond aux attentes » à « Exceptionnel » voit son taux de traitement majoré d'un pourcentage supérieur à 8%, lequel est déterminé annuellement par l'employeur. La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Insuffisant » voit son taux de traitement maintenu et aucune majoration de son taux de traitement ne lui est octroyée.

Toutefois, l'octroi de cette progression ne peut faire en sorte que le taux de traitement ainsi majoré d'une personne employée excède le taux de traitement ci-après établi.

Aux fins de l'application de cet article, les taux de traitement dans les niveaux de rémunération N1 et N2 sont les suivants :

AU 1^{ER} AVRIL

2020 :	65 179 \$
2021 :	66 483 \$
2022 :	67 813 \$
2023 :	68 830 \$
2024 :	69 862 \$

Malgré les alinéas précédents, la personne employée dont le taux de traitement est égal ou supérieur à 96,7% du maximum du taux de traitement établi aux fins de l'application de cet article et qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Répond aux attentes » voit son taux de traitement majoré de 3.3%. La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « En développement » voit son taux de traitement majoré d'un pourcentage entre 1,6% et 3,2%.

La personne employée qui obtient une cote d'évaluation du rendement « Dépasse les attentes » ou « Exceptionnel » voit son taux de traitement majoré d'un pourcentage supérieur à 3.3%, lequel est déterminé annuellement par l'employeur. Par ailleurs, la personne employée qui obtient une cote d'évaluation de rendement « Insuffisant » voit son taux de traitement maintenu et aucune majoration de son taux de traitement ne lui est octroyée.

6.6.4. Pour avoir droit à la progression salariale, la personne employée doit avoir travaillé durant une période d'au moins cent trente (130) jours au cours de l'année financière précédente et avoir obtenu la cote minimale « En développement » lors de son évaluation.

Malgré les dispositions qui précèdent, n'est pas considérée comme absente du travail, la personne employée :

- en congé avec traitement pour études de perfectionnement;
- en congé de maternité en vertu de l'article 8.3.9;
- bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 8.3.13;
- en congé spécial en vertu des articles 8.3.22 ou 8.3.23;
- en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8.3.24;
- en congé de paternité en vertu de l'article 8.3.25;
- en congé pour adoption en vertu des articles 8.3.30 ou 8.3.31;
- en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8.3.37;
- en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 8.3.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;
- libérée en vertu de la section 2.3.00 concernant la représentation syndicale.

De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut aux deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures ou au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8.30.1, au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, on entend par période de référence, la période nécessaire à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté.

Rémunération incitative

6.6.5. L'employeur se réserve le droit de dégager, annuellement, un pourcentage de la masse salariale (traitement seulement) totale versée aux personnes employées au cours de l'année financière précédant le 1^{er} avril, et ce montant est ensuite redistribué entre les personnes employées. Ce dégagement de masse et sa redistribution sont faits en conformité d'une politique de rémunération incitative adoptée par l'employeur. Les montants afférents sont versés sous forme de montant forfaitaire et ne font donc pas partie du traitement de la personne employée.

6.6.6. Ni la politique de rémunération incitative ni son application ne peuvent faire l'objet d'un grief, sauf en ce qui a trait à la disposition prévue aux articles 2.3.1 et 2.3.6 concernant les périodes d'absence ne pouvant être soustraites aux fins du calcul de la rémunération incitative.

6.7. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

6.7.1. Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer l'enrichissement des connaissances et de promouvoir le développement des personnes employées en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des compétences et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

Les parties collaborent à faciliter le rayonnement professionnel des personnes employées dans la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi.

6.7.2. L'employeur établit un plan et met en œuvre des activités d'apprentissage et développement pour permettre la réalisation des objectifs stratégiques de l'organisation, en tenant compte des principaux écarts de compétences et besoins des personnes employées.

6.7.3. L'employeur consacre, à chaque année financière, les sommes nécessaires pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes employées en relation avec l'exercice de leur poste actuel ou éventuel au sein de l'organisation.

6.7.4. L'employeur veille à ce que les personnes employées connaissent les opportunités d'apprentissage et développement, incluant les activités de formation corporatives, de même que les règles concernant la présentation et le traitement des demandes de participation et de remboursement des activités de formation.

6.7.5. La sélection des personnes employées appelées à participer aux divers programmes de développement des compétences s'effectue selon des conditions et des critères connus d'admissibilité et de participation aux programmes.

Les personnes employées sont consultées annuellement par leur supérieur sur leurs besoins et priorités en matière de perfectionnement et informées des décisions éventuelles de l'employeur.

6.7.6. L'employeur informe le Syndicat lors de rencontres du Comité de relations professionnelles des objectifs, du plan annuel d'apprentissage et développement, des activités de formation corporatives, des règles concernant la présentation des demandes des personnes employées et des conditions et critères d'admissibilité et de participation aux activités de formation ou programmes, ainsi que du bilan de réalisation des activités de développement des compétences de l'année financière précédente.

Le Syndicat peut également faire des représentations sur les besoins collectifs.

6.7.7. Sous réserve de l'article 6.7.8, si un programme de développement des compétences prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, la personne employée qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié à une date convenue entre les parties.

6.7.8. La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par une personne employée qui y suit un programme de développement des

compétences est déduite des crédits annuels de vacances de celle-ci, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la section 4.4, concernant les jours fériés et chômés.

6.7.9. Les dispositions pour les frais de déplacement et les frais de voyage des personnes employées qui suivent un programme de développement des compétences ne doivent pas être inférieures aux conditions concernant les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles. Toutefois, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à la personne employée est remise à l'employeur.

6.7.10. Au terme de sa participation à un programme de développement des compétences, la personne employée ne peut être affectée à un poste d'une catégorie d'emplois inférieure à celle à laquelle elle appartenait au moment de son départ.

Dans l'éventualité où son poste est aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Dans ce cas, l'employeur avise la personne employée, à sa dernière adresse connue, de la situation et celle-ci a trente (30) jours pour se prévaloir de ses droits en vertu de la section 5.1.

6.7.11. La nature des activités de formation suivies par la personne employée en vertu de la présente section ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de la personne employée.

6.8. REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE

6.8.1. Une personne employée peut être appelée par l'employeur soit :

- a) à remplacer temporairement un membre du personnel cadre;
- b) à exercer provisoirement les fonctions d'un poste vacant d'un membre du personnel cadre;
- c) à exercer provisoirement les attributions principales et habituelles d'une personne employée faisant partie d'une catégorie d'emploi de niveau de rémunération supérieur.

Elle reçoit, dès la première journée, la prime prévue par l'article 7.3.2.

6.8.2. L'employeur ne peut, durant la période prévue à l'article 6.8.1, désigner une autre personne employée ou interrompre cette période dans le seul but d'é luder l'application des articles 6.8.1 et 7.3.2.

Sauf exception, la durée de la période de remplacement prévue au paragraphe b) de l'article 6.8.1 n'excède pas douze (12) mois.

6.8.3. La personne employée désignée selon l'article 6.8.1 doit remplir les attributions principales et habituelles inhérentes au poste auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne employée ainsi désignée ne peut agir auprès des personnes employées comme personne représentant l'employeur dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation des personnes employées, dans l'imposition de mesures disciplinaires et dans les cas de rétrogradation et de congédiement administratif au sens de la section concernant les mesures administratives.

6.9. PRÊTS DE SERVICE

6.9.1. Une personne employée peut, avec son consentement, être prêtée à une institution gouvernementale du Québec ou à tout autre organisme. Elle demeure cependant soumise à toutes les dispositions de la présente convention, dans la mesure où elles sont applicables.

6.9.2. L'employeur peut accueillir une personne en prêt de service, aux conditions suivantes :

- la personne en question est accueillie pour des motifs précis; et
- le Syndicat en est informé dans les plus brefs délais par le biais du Comité de relations professionnelles; et
- aucune personne employée n'est mise à pied durant la présence d'une personne en prêt de service.

Chapitre 7 – Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire

7.1.RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

- 7.1.1. Pour la personne employée à temps réduit, le traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire.
- 7.1.2. Lorsque, à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne employée est supérieur au taux de traitement maximum de son niveau de rémunération, la personne employée est hors échelle.
- 7.1.3. Les niveaux de rémunération en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'Annexe 1. Ces niveaux comprennent les majorations prévues à l'article 7.1.4.

Majoration des taux de traitement et niveaux de rémunération

- 7.1.4. Les taux de traitement et niveaux de rémunération sont majorés comme suit :
- Au 1^{er} avril 2020 : majoration de 2 %
 - Au 1^{er} avril 2021 : majoration de 2 %
 - Au 1^{er} avril 2022 : majoration de 2 %
 - Au 1^{er} avril 2023 : majoration de 1,5 % ou clause remorque fonction publique, selon la plus avantageuse des deux éventualités.
 - Au 1^{er} avril 2024 : majoration de 1,5 % ou clause remorque fonction publique, selon la plus avantageuse des deux éventualités.
- 7.1.5. Rémunération additionnelle liée aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs public et parapublic.

Les dispositions suivantes s'appliquent :

Personnes employées hors échelle

- 7.1.6. À compter du 1^{er} avril 2020, la personne employée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux de traitement et des niveaux de rémunération, est plus élevé que le taux de traitement maximum du niveau de rémunération en vigueur pour sa catégorie d'emploi bénéficie, à la date de la majoration des taux de traitement et des niveaux de rémunération, d'un taux de traitement minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux de traitement maximum du niveau de rémunération du 31 mars précédent correspondant à sa catégorie d'emploi.
- 7.1.7. Si l'application du taux de traitement minimum d'augmentation déterminé à l'article 7.1.6 a pour effet de situer, au 1^{er} avril, une personne employée qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un taux de traitement inférieur au taux de traitement maximum du niveau de rémunération correspondant sa catégorie d'emploi, ce taux de traitement minimum

d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne employée d'atteindre le taux de traitement maximum.

7.1.8. La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation du taux de traitement maximum du niveau de rémunération correspondant à la catégorie d'emploi de la personne employée et, d'autre part, le taux de traitement minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7.1.6 et 7.1.7, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

La somme forfaitaire horaire est versée à chaque période de paie, à compter de la date de prise-d'effet du taux de traitement minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Cette somme forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixièmes et trois dixièmes (1/1 826.3) de la somme forfaitaire annuelle prévue.

Dispositions transitoires

7.1.9. La personne employée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2020 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévues par le présent article devra faire sa demande de rappel de traitement auprès de la Première vice-présidence, Ressources humaines et communications internes dans les quatre (4) mois suivant l'expédition par l'employeur au Syndicat de la liste de toutes les personnes employées ayant quitté leur emploi après le 31 mars 2020 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droit de toute personne employée pourront faire la même demande en son nom.

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur fournit au Syndicat la liste des personnes employées visées par le précédent alinéa ainsi que leur dernière adresse connue.

7.2. VERSEMENT DES GAINS

7.2.1. La pratique actuelle du versement du traitement de la personne employée est maintenue et la personne employée reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

7.2.2. Le bulletin de paie doit contenir toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7.2.3. Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65%) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 7.2.1 à toute personne employée déjà inscrite sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pu lui être remis conformément à l'article 7.2.1 pour un motif indépendant de sa volonté.

7.2.4. Les nouvelles personnes employées et les personnes employées qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours suivant leur entrée en fonction, consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail. De plus, il est entendu que ces personnes employées peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus par l'article 7.2.3.

7.2.5. Les sommes que l'employeur doit payer à une personne employée en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief, sont payables dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale et portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

7.2.6. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à la personne employée, porte intérêt à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours, dans le cas de l'article 7.2.4 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours, dans le cas de la paie habituelle au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

De plus, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes payables portent intérêt au taux prévu à cet alinéa.

7.2.7. Le taux de traitement horaire d'une personne employée s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

7.2.8. À son départ, la personne employée qui a donné un avis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur :

- a) un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances; et, le cas échéant,
- b) les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date de départ de la personne employée. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* à compter de l'expiration de ce délai.

7.2.9. L'ex-personne employée qui, après son départ, se croit lésée par une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article précédent, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par la section 9.1.0.

7.2.10. Avant de réclamer d'une personne employée des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé et consulte la personne employée sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne employée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00\$ par 100.00\$ de dette initiale.

Cependant, si la personne employée conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8.1.0 et 8.2.0, la somme n'est pas récupérée avant le règlement du grief si la personne employée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne employée, le cas échéant, doit rembourser selon le présent article, la somme versée en trop, laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* à compter de la date de la réclamation par l'employeur, jusqu'à la date du début du remboursement.

7.2.11. La personne employée peut refuser ou annuler son adhésion au virement automatique en avisant l'employeur par écrit.

7.2.12. Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

7.3.ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

7.3.1. La personne employée en disponibilité à la demande expresse de l'employeur reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7.2.7 de la convention, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

7.3.2. La prime prévue par l'article 6.8.1 est calculée selon la plus avantageuse des deux (2) formules suivantes:

1) Versement de la prime selon les périodes :

- du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 4 885 \$
- du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 4 982 \$
- du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 5 082 \$
- du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 5 158 \$
- du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 5 236 \$

ou

2) Le minimum de l'échelle de traitement du poste que la personne employée remplace selon l'article 6. 8.1 paragraphes a), b) ou c).

7.4.FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET DE SUBSISTANCE

7.4.1. Les frais de déplacement, d'assignation et de subsistance sont réglementés par les directives du gouvernement applicables à la date de signature de la présente convention.

7.4.2. L'employeur peut, en tout temps, procéder à des modifications de ce régime dans le cadre d'une politique qui lui est propre après avoir pris l'avis du Syndicat au Comité de relations professionnelles au moins vingt (20) jours avant l'entrée en vigueur de la ou des modifications. Aucune modification apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime.

7.4.3. Les frais de déplacement engagés par une personne employée qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une étape de sélection à la suite d'une offre affichée d'affectation ou de promotion, sont remboursés conformément aux directives ou à la politique mentionnées aux articles 7.4.1 ou 7.4.2.

Il en est de même pour la personne employée visée par l'article 167 de la Loi sur l'investissement Québec, qui est convoquée à une étape de sélection en vue de combler un poste de la fonction publique.

7.4.4. L'employeur rend disponible la directive ou la politique.

7.4.5. Les frais de repas encourus, lorsque la personne employée effectue des heures supplémentaires, sont remboursés selon la directive mentionnée à l'article 7.4.1 sans tenir compte de la limitation de seize (16) kilomètres.

7.5. FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

7.5.1. La présente section vise la personne employée qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

La personne employée qui répond à une offre affichée d'affectation ou de promotion est réputée agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 7.5.3 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui a conclu avec l'employeur une entente à l'effet d'aliéner son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

La personne employée doit être avisée de son nouveau lieu de travail au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si la personne employée a un enfant à charge résidant chez elle qui fréquente un établissement d'enseignement de niveau primaire ou secondaire, l'employeur ne peut exiger que la personne employée déménage au cours de l'année scolaire, sauf si celle-ci y consent.

7.5.2. La personne employée, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

Congés

7.5.3. La personne employée déplacée a droit aux congés suivants :

- a) un congé avec traitement d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller et retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne employée, pour elle et, son (sa) conjoint (e) et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, conformément aux dispositions de l'article 7.4.1.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser des jours additionnels.

L'employeur peut, sur demande de la personne employée, remplacer le remboursement de frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit la personne employée pour son enfant à charge s'il l'avait accompagnée dans sa recherche d'un domicile :

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager.

À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne employée, pour elle, son (sa) conjoint (e) et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours.

L'employeur peut, sur demande de la personne employée, remplacer le remboursement de frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit la personne employée pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et de son emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui, autrement, auraient été remboursables à la personne employée pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Frais de déménagement

7.5.4. L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'Annexe I de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne employée visée, de son (sa) conjoint (e) et de son enfant à charge, y compris l'emballage et le déballage, le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition que la personne employée utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du directeur des achats ou en l'absence de firme désignée au Guide, que la personne employée fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

D'autre part, le présent article ne s'applique pas à la personne employée qui a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

7.5.5. L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de la personne employée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés.

Entreposage des meubles

7.5.6. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et des effets personnels de la personne employée, de son (sa) conjoint (e) et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

7.5.7. L'employeur paie à la personne employée qui a déménagé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Rupture de bail

7.5.8. À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne employée visée par l'article 7.5.1, une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne employée qui doit résilier son bail et pour lequel la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne

employée doit attester du bien-fondé de la requête du (de la) propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production de pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa, sans excéder le terme fixé par le bail.

7.5.9. Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur, si la personne employée choisit de sous-louer elle-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

7.5.10. L'employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de la personne employée déménagée ou celle de son (sa) conjoint (e), les dépenses suivantes incluant les taxes, le cas échéant :

- a) les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à condition que la personne employée ou son (sa) conjoint (e) soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il (elle) l'ait vendue ou que la personne employée ou son (sa) conjoint (e) ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur, les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Toutefois, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à la personne employée qui, selon le paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre elle-même sa résidence principale ou celle de son (sa) conjoint (e).

7.5.11. Si la résidence principale de la personne employée déménagée ou celle de son (sa) conjoint (e), quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à la personne employée, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes, le cas échéant :

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
- c) le coût de la prime d'assurance;

- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts, qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) les seuls frais de garde de la résidence principale inoccupée suivants :
 - i) les frais d'électricité et de chauffage;
 - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;
 - iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production de pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses mentionnées au présent article.

Dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Toutefois, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à la personne employée qui, selon le paragraphe b) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre elle-même sa résidence principale ou celle de son (sa) conjoint (e).

Frais de séjour

- 7.5.12. L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévue par l'article 7.5.1, lorsqu'il est nécessaire que la personne employée se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.
- 7.5.13. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de la personne employée, de son (sa) conjoint (e) et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.
- 7.5.14. Dans des circonstances jugées exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7.5.12 et 7.5.13, la personne employée doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de la personne employée est établie à partir de son coût de vie normal.
- 7.5.15. Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son (sa) conjoint(e) et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de la personne employée, pour visiter sa famille :

- a) toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres aller et retour;
- b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres aller et retour.

Exclusions

7.5.16. Les articles 7.5.10 et 7.5.11 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur rembourse à la personne employée, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa résidence principale ou celle de son (sa) conjoint(e) n'est pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai prévu par l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où la personne employée doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale, sur présentation des pièces justificatives, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

7.5.17. Le régime de frais à l'occasion d'un déménagement prévu à la section 7.5.0 peut être modifié dans le cadre d'une politique de l'employeur. Cette politique ne peut avoir pour effet de modifier le régime à la baisse.

Chapitre 8 – Régimes collectifs

8.1. RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

LES RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, ET TRAITEMENT, LA LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE AINSI QUE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 RELATIVE À LA POSSIBILITÉ D'UTILISER LES JOURS DE MALADIE À LA BANQUE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE PRÉVUS DANS LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRENT EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2018.

8.1.1. Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint (e), atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (L.R.Q., c.A-29.01, r2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, domiciliée chez la personne employée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

8.1.2. La personne employée bénéficie, en cas de décès, de maladie ou d'accident, des régimes prévus à la présente section, selon les modalités suivantes :

- a) toute personne employée dont la semaine normale de travail est à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75%) et plus du temps plein : après vingt-et-un (21) jours de service reconnu, l'employeur verse sa pleine contribution;
- b) toute personne employée dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25%) et moins de soixante-quinze pour cent (75%) du temps plein : après vingt-et-un (21) jours de service reconnu, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne employée à temps plein. La personne employée paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) toute personne employée dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25%) et moins du temps plein est exclue totalement.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour la personne employée à temps plein dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 4.1.1, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévu à son horaire quotidien.

8.1.3. Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne employée totalement incapable d'accomplir les attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi ou d'une autre catégorie d'emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement la personne employée invalide à d'autres attributions pour lesquelles elle est apte, autant que possible dans un poste des catégories d'emplois du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire ne sont pas réduits.

8.1.4. À moins que la personne employée n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la personne employée doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

8.1.5. À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par la personne employée elle-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle la personne employée refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

8.1.6. Malgré l'article 8.1.5, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle la personne employée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.

8.1.7. En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement Social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise par l'employeur.

Régimes d'assurance

8.1.8. L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le Syndicat, notamment le prélèvement des cotisations. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participant(e)s. Ces régimes couvrent la personne employée, son (sa) conjoint(e), son enfant à charge et sa personne à charge.

L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le Syndicat, a son siège social au Québec.

8.1.9. Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le Syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

8.1.10. Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs, selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le Syndicat, et peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie, d'assurance traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de sa réserve de congés de maladie du (de la) prestataire, le cas échéant;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90%) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que la personne employée peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, du Régime des rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant un limite identique aux avantages que la personne employée peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient de la somme prévue par le régime complémentaire.

8.1.11. Une entente en application de l'article 8.1.9 comporte, entre autres, les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
- b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur. L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou une ristourne soit affecté à une bonification du régime;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au (à la) participant (e) le premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne employée n'est pas un(e) participant(e); de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne employée cesse d'être un(e) participant(e);

- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne employée visée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne employée en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne employée adhère;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges, par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du Syndicat;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérent(e)s.

Régime d'assurance vie

8.1.12. La personne employée bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400\$ par Retraite Québec.

8.1.13. Le montant mentionné à l'article 8.1.12 est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les personnes employées visées par le paragraphe b) de l'article 8.1.2, ainsi que les personnes employées occasionnelles embauchées pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime de base d'assurance maladie

8.1.14. La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie et dentaire pour toute personne employée ne peut excéder les montants suivants :

Montant par mois* :

Plan	Santé 1	Santé 2	Santé 3
Individuel	57,37 \$	66,08 \$	72,28 \$
Monoparental	65,68 \$	75,59 \$	83,95 \$
Couple	114,71 \$	132,16 \$	144,54 \$
Familial	121,44 \$	139,81 \$	153,55 \$

8.1.15. Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués à l'article 8.1.14 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par le (la) participant(e) lui-même (elle-même). Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en

conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8.1.8, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

- 8.1.16. La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne employée peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle-même, son (sa) conjoint(e), son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjoint(e), d'enfant à charge ou de personne à charge.

Cet avis doit être adressé immédiatement à l'assureur qui doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant sa réception. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, la personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

- 8.1.17. Une personne employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement elle était assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme conjoint(e), enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint(e), enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance, 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.

Régime d'assurance traitement

- 8.1.18. Sous réserve de la convention, une personne employée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie à sa réserve : au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Malgré ce qui précède, la personne employée qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8.1.20 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie à l'exception des jours fériés;
 - la période d'invalidité pendant laquelle la personne employée peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
 - la personne employée conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de l'article 8.1.20, n'ont pas été utilisés.
- b) à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40.00\$ par semaine plus soixante pour cent (60%) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire en excédent de cette somme, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire;

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à la personne employée à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75%) de la somme déterminée pour la période précitée (75% de 66 2/3% = 50%);
- d) à compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 8.1.3, une personne employée peut, après approbation de l'employeur et sur recommandation du médecin traitant, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance traitement, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi.

Durant cette période de réadaptation et pour le temps où elle travaille, la personne employée reçoit son traitement au lieu des avantages des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, la personne employée peut, après approbation de l'employeur, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) ci-dessus.

L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période

d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 8.1.3 ou du paragraphe ci-dessus, la personne employée revient au travail.

Le taux de traitement de la personne employée aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus est celui à la date où commence le paiement de la prestation. Toutefois, ce taux de traitement est rajusté conformément à la section 7.1.0.

Pour la personne employée visée par le paragraphe b) de l'article 8.1.2, la prestation prévue par les paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base des heures normales rémunérées au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

- 8.1.19. Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne employée invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congé de maladie à sa réserve, elle bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, la personne employée bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé par la section 8.1.0 est réputée en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

La personne employée absente pour invalidité et soumise à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8.1.18 pendant une période de six (6) mois ou moins entre le 1^{er} avril et le 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 4.3.1 de la convention. Si la personne employée est absente pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et soumise à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8.1.18, elle est réputée en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles la personne employée à temps partiel reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées comme des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

- 8.1.20. Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu des lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi sur le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés, conformément au paragraphe a) de l'article 8.1.18, signifient des prestations et ne doivent être déduits de la réserve de congés de maladie de la personne employée que la différence exprimée en jours

ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à la personne employée bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime de l'assurance-emploi. De plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

La réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8.1.18 ne s'applique qu'à compter du moment où la personne employée est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 7.2.10, la personne employée rembourse à l'employeur, dès qu'elle reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8.1.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, la personne employée présumée admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

La personne employée bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables.

8.1.21. Les jours de congé de maladie, au crédit d'une personne employée à la date d'entrée en vigueur de la convention, demeurent à son crédit et sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

Pour la personne employée à temps réduit, les jours de congé de maladie sont convertis en heures à raison de sept (7) heures par jour. L'utilisation d'un crédit de congé de maladie est faite sur la base du temps prévu par son horaire.

8.1.22. Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8.1.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne employée prend sa retraite totale et définitive. 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. Aucune prestation n'est

payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8.1.23. Le versement des sommes payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement, est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

8.1.24. Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant(e) de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8.1.25. De façon à permettre cette vérification, la personne employée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8.1.23.

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

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne employée de façon confidentielle.

8.1.26. La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne employée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne employée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8.1.27. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne employée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

8.1.28. S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne employée peut en appeler de la décision selon la section 9.1.0.

Réserve de congé maladie

8.1.29. Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de la personne employée à temps plein, l'employeur crédite à la personne employée dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne employée perd son droit au crédit pour ce mois.

Pour la personne employée à temps réduit, la valeur du crédit de congé de maladie prévue à l'alinéa précédent est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de la personne employée pour ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de la personne employée à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne employée a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire.

8.1.30. Les crédits de congé de maladie qu'acquiert la personne employée sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour la personne employée à temps réduit, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à la réserve de la personne employée étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

8.1.31. Au 30 septembre, si la réserve de la personne employée excède vingt (20) jours cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à la personne employée le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

8.1.32. La personne employée qui est en congé sans traitement ou qui est suspendue, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8.1.18, mais elle conserve, sous réserve de l'article 8.1.31, les jours de congés de maladie à sa réserve avant son départ.

Remboursement de la réserve de congés maladie de la personne employée permanente

8.1.33. L'employeur paie à la personne employée ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année de service reconnu au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, décès ou mise à la retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre de personne employée. Cette indemnité est calculée et payée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, la personne employée en probation ayant accumulé cent trente (130) jours de service reconnu et dont on met fin à l'emploi avant qu'elle ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'ex-personne employée qui, après son départ, se croit lésée par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement de griefs.

Personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus

8.1.34. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des personnes employées occasionnelles embauchées pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où elles auraient effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 8.1.35 à 8.1.38.

8.1.35. Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8.1.2, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir

bénéficiaire des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins;

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour la personne employée à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 4.1.1, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

8.1.36. La personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus nommée à titre d'employé permanent, mais en période de probation conserve sa réserve de congés de maladie s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne employée occasionnelle et sa nomination à titre de personne employée permanente. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

8.1.37. La personne employée occasionnelle mise à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 8.1.18.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus

8.1.38. L'article 8.1.33 ne s'applique pas à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté l'employeur paie, s'il y a lieu, à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne employée au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est également applicable à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, si la personne employée a au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son départ.

Le premier alinéa ne s'applique pas à la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre de personne employée occasionnelle d'un (1) an ou plus dans la Société et dans la même catégorie d'emploi. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

Dispositions diverses

8.1.39. Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne employée qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant l'attribution de son nouveau classement.

8.2.ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

8.2.1. La présente section s'applique uniquement à la personne employée qui est, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'accomplir les attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

8.2.2. La personne employée visée à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne employée aurait droit durant cette période.

Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versée lorsque la personne employée n'est plus admissible, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8.2.3. Aux fins de l'article 8.2.2, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7.1.0, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne employée au *Régime des rentes du Québec*, au *Régime québécois d'assurance parentale*, au *Régime d'assurance-emploi*, au *Régime de retraite* et aux *régimes d'assurance collectifs*.

8.2.4. La personne employée bénéficiait de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8.2.2 est réputée invalide au sens de l'article 8.1.3 et régie par la section 8.1.0, sous réserve notamment du deuxième (2^e) alinéa de l'article 8.1.18 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après;

- a) crédits de vacances : aux fins de l'article 4.3.1 de la convention, la personne employée est réputée absente avec traitement;
- b) congés de maladie : aux fins de l'article 8.1.29 de la convention, la personne employée est réputée absente avec traitement;
- c) assurance traitement : pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8.2.2, la personne employée n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve : toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8.1.18 et 8.1.20, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence;
- d) recours : la personne employée qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention

collective et la procédure prévue à l'article 8.1.25 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de la personne employée. De même, lorsque l'employeur exige que la personne employée se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Droit de retour au travail

8.2.5. La personne employée visée à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions principales et habituelles de sa catégorie d'emploi avant d'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8.1.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8.2.6.

À son retour au travail, la personne employée réintègre son poste ou un autre poste de sa catégorie d'emploi dans son unité administrative. Dans l'éventualité où son poste est aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle n'avait pas été absente du travail. Dans ce cas, l'employeur avise la personne employée, à sa dernière adresse connue, de la situation et celle-ci a trente (30) jours pour se prévaloir de ses droits en vertu de la section 5.1.0.

Dispositions générales

8.2.6. Malgré les articles 3.1.8 et 3.1.11, lorsque l'employeur reclasse, réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité la personne employée visée à la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est rajusté conformément à la section 7.1.0

8.2.7. La personne employée visée à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à son employeur, recevoir les montants d'assurance traitement prévus par l'article 8.1.18 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 8.1.3.

La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de la personne employée tient lieu de la procédure prévue à l'article 8.1.25. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de la personne employée, la procédure prévue à l'article 8.1.25 s'applique.

Malgré l'article 7.2.10, dès que, suite à une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne employée reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle rembourse à son employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8.1.18, 8.1.20, 8.2.2, 8.2.3 et 8.2.4 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par l'article 8.2.5.

8.2.8. La personne employée visée à la présente section, appelée à s'absenter du travail pour comparaître à une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies*

professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

8.3.DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

- 8.3.1. À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne employée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 8.3.2. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section 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 par la présente section, 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 la personne employée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi*. Dans le cas où la personne employée partage avec son (sa) conjoint(e) les prestations prévues par le *Régime québécois d'assurance parentale* ou par le *Régime d'assurance-emploi*, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si la personne employée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 8.3.3. 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*.
- 8.3.4. L'employeur ne rembourse pas à la personne employée les sommes qui peuvent être exigées d'elle 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*.
- 8.3.5. 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.
- 8.3.6. Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 8.3.7. S'il est établi devant un(e) arbitre qu'une personne employée en probation s'est prévalué 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, celui-ci doit démontrer 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

8.3.8. La personne employée 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 articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La personne employée 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 articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La personne employée 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 articles 8.3.39 et 8.3.40, doivent être consécutives.

La personne employée 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 l'article 8.3.38.

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

8.3.9. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne employée 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.

8.3.10. La personne employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8.3.15, 8.3.18 ou 8.3.19, selon le cas.

La personne employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8.1.3 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 la section 8.3.0.

8.3.11. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8.3.8. Si la personne employée 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.

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

La personne employée 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 personne employée.

Durant ces prolongations, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement. Elle bénéficie des avantages prévus par l'article 8.3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévus aux deuxième (2^e) et troisième (3^e) alinéas de l'article 8.3.43 pendant les semaines subséquentes.

8.3.13. La personne employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8.3.8 ou 8.3.12 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8.1.0 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

8.3.14. Pour obtenir le congé de maternité, la personne employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

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

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

En cas d'imprévu, la personne employée 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 personne employée admissible au *Régime québécois d'assurance parentale*

8.3.15. La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20 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 suivante :

1) En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225\$;

b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a); et

2) 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 personne employée 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 personne employée 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 qui lui est versé par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne employée 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 est versé en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*.

- 8.3.16. L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne employée 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 personne employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la personne employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

- 8.3.17. Le total des sommes reçues par la personne employée, durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1^{er} alinéa de l'article 8.3.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versée par son employeur prévu à l'article 8.3.15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au *Régime d'assurance-emploi*

- 8.3.18. La personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20, 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 suivante:

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 :

- a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225\$; et
- b) le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

B. Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a, une indemnité calculée de la façon suivante :

1. En additionnant :

- a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225\$; et
- b) le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a); et

2. 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 personne employée 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.

Lorsque la personne employée 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 qui lui est versé par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne employée 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 est versé en vertu du *Régime d'assurance-emploi*.

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

Les articles 9.3.16 et 8.3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les prestations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne employée non admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ni au *Régime d'assurance-emploi*

8.3.19. La personne employée 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 personne employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.3.20 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 suivante :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225\$;
- b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

Dispositions particulières

8.3.20. Dans les cas visés par les articles 8.3.15, 8.3.18 et 8.3.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la personne employée 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 personne employée 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 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 Centres intégrés de santé et services sociaux (CISSS) et des Centres intégrés universitaires de santé et des services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salarié(e)s 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 requise en vertu des articles 8.3.15, 8.3.18 et 8.3.19 est réputée satisfaite lorsque la personne employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au paragraphe précédent.

- d) aux fins de la présente section, le traitement s'entend du traitement de la personne employée tel qu'il est prévu par l'article 1.1.1 incluant, le cas échéant, la prime prévue par l'article 7.3.2 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est rajusté en fonction de la progression salariale à laquelle la personne employée a droit si les conditions d'obtention de cette progression prévue à la section 6.6.0 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de la personne employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne employée 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 personne employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8.3.22 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 personne employée à temps réduit comprend la date de majoration des taux et 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.

8.3.21. La personne employée 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 personne employée, 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

8.3.22. La personne employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste de sa catégorie d'emploi ou d'une autre catégorie d'emploi 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 maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne employée 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 dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon

de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de la personne employée.

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

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la personne employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du 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 personne employée 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 l'article 7.2.10. Toutefois, dans le cas où la personne employée 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

8.3.23. La personne employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de 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 personne employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), la personne employée peut bénéficier au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

8.3.24. La personne employée 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. La personne employée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) 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 (15^e) 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. La personne employée 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.

La personne employée 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 personne employée 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

8.3.25. À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne employée 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 articles 8.3.39 et 8.3.40, 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 soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant celle de la naissance de l'enfant. Pour les naissances survenues avant le 1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum 52 semaines après la naissance.

Lorsque la personne employée 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Toutefois, la personne employée peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. 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 une autre personne employée des droits qui sont prévus à l'article 4.3.5.

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

8.3.26. La personne employée 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 la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.43.

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ou au *Régime d'assurance-emploi*

8.3.27. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25, la personne employée qui a complété vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi*.

Les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) alinéas 8.3.15 ou l'article 8.3.18, selon le cas, et de l'article 8.3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne employée non-admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ni au *Régime d'assurance-emploi*

8.3.28. La personne employée 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 l'article 8.3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si celle-ci a complété vingt (20) semaines de service.

Dispositions particulières

8.3.29. Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8.3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8.3.27 et 8.3.28, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du (de la) conjoint(e)

8.3.30. La personne employée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son (sa) conjoint(e). Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne employée 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.

8.3.31. La personne employée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son (sa) conjoint(e) 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 articles 8.3.39 et 8.3.40, 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 soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. Pour les adoptions survenues avant le 1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum 52 semaines après l'adoption.

Lorsque la personne employée 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne employée 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.

8.3.32. La personne employée peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8.3.31 si elle 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 la personne employée.

Durant cette prolongation, la personne employée ne reçoit ni indemnité ni traitement et elle bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.43.

Indemnités prévues pour la personne employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

8.3.33. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8.3.31, la personne employée, qui a complétée vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi*.

Les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) alinéas de l'article 8.3.15 ou l'article 8.3.18, selon le cas, et les articles 8.3.16 et 8.3.17 s'appliquent à la personne employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi

8.3.34. La personne employée 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 son (sa) conjoint(e) reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8.3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si cette personne employée a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

8.3.35. Les paragraphes a), b) et d) de l'article 8.3.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8.3.33 et 8.3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son (sa) conjoint(e)

8.3.36. La personne employée qui adopte l'enfant de son (sa) conjoint(e) 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

8.3.37. La personne employée, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son (sa) conjoint(e), à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur si possible au moins

quinze (15) jours à l'avance, bénéficie d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La personne employée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son (sa) conjoint(e) 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 le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi* et le congé prévu par l'article 8.3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8.3.38. La personne employée 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 le présent article. 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 consécutifs est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 8.3.8 sous réserve de l'article 8.3.21;
2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne employée immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9.3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison selon le cas. L'article 8.3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;

La personne employée 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 consécutifs. Lorsque la personne employée se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

La personne employée 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. modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii. modifier son congé partiel sans traitement en un congé partiel sans traitement différent.

La personne employée à temps réduit a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

- b) La personne employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son (sa) conjoint(e) ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque le (la) conjoint(e) de la personne employée n'est pas un(e) employé(e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8.3.20, la personne employée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle 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.

- c) Congé de cinquante-deux (52) semaines

La personne employée qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues commençant au moment décidé par la personne employée et se terminant au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Pour les naissances et les adoptions survenues avant le 1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum 52 semaines après la naissance ou l'adoption. Ce paragraphe s'applique à la personne employée qui adopte l'enfant de son(sa) conjoint(e).

La personne employée 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 d'un congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, un tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8.3.39. Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne employée en congé de paternité ou la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8.3.31 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.

8.3.40. Sur demande présentée à l'employeur, la personne employée en congé de maternité, la personne employée en congé de paternité, la personne employée en congé pour adoption en vertu de l'article 8.3.31 ou la personne employée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8.3.38, 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 reliée 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 articles 4.5.4 et 4.5.5.

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, la personne employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. La personne employée bénéficiaire, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8.3.43.

8.3.41. Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8.3.39 ou 8.3.40, l'employeur verse à la personne employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle 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 l'article 8.3.2.

Avantages

8.3.42. Durant le congé de maternité prévu par l'article 8.3.8, les congés spéciaux prévus par les articles 8.3.22 et 8.3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8.3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8.3.30, 8.3.31 ou 8.3.36, la personne employée bénéficie, dans la mesure où elle 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;
- accumulation du service reconnu.

8.3.43. Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8.3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 8.3.37, la personne employée accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu par l'article 8.3.38, la personne employée 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, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, la personne employée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

La personne employée peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 8.1.8 qui lui sont applicables en faisant la demande au début

du congé et en versant sa quote-part de la prime pour la période du congé n'excédant pas la durée maximale des droits aux absences et congés prévus à la Loi sur les normes du travail. Lorsque l'absence ou le congé dont bénéficie la personne employée va au-delà de la durée maximale des absences et congés prévus à la Loi sur les normes du travail, la personne employée doit également acquitter la quote-part de l'employeur afin de maintenir sa participation aux régimes complémentaires d'assurances prévus à l'article 8.1.8 et suivants.

Retour au travail

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

La personne employée 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 l'article 8.3.38 ou de bénéficier de l'application de l'article 8.3.13.

La personne employée 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 personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.3.45. La personne employée qui se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8.3.38. La personne employée qui ne se présente pas au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.3.46. Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8.3.22 ou 8.3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8.3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8.3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8.3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, prévu à l'article 8.3.38, la personne employée reprend son poste ou un autre poste de sa catégorie d'emploi dans son unité administrative.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne employée reprend son poste ou un autre poste de sa catégorie d'emploi dans son unité administrative situé 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, la personne employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

8.3.47. La personne employée 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 l'article 8.3.39 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.3.38 doit donner un avis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Chapitre 9 – Règlement des griefs et arbitrage

9.1. RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9.1.1. Toute personne employée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective peut, accompagnée si elle le désire d'un délégué syndical, tenter de régler sa plainte ou son problème avec son supérieur immédiat.
- 9.1.2. Le Syndicat (par l'un de ses conseillers en relation du travail ou par un délégué syndical) peut faire et soumettre un grief au nom d'un groupe de personnes employées ou de l'ensemble des personnes employées.

Étape 1

Toute personne employée peut soumettre par écrit un grief signé par elle à l'employeur ou à la personne représentant ce dernier, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait, sans toutefois dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief. C'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle la personne employée a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties.

Le grief doit contenir un exposé sommaire des faits qui sont reprochés à l'employeur en indiquant les dispositions de la convention collective en cause, de façon à identifier le problème soulevé et pour permettre de préciser le droit recherché.

Dans les trente (30) jours de la date de présentation du grief, les parties se rencontrent au Comité de relations professionnelles pour en discuter et tenter de régler celui-ci.

Étape 2

Si aucune entente n'intervient à l'Étape 1, le Syndicat, par un délégué syndical ou l'un de ses conseillers en relation du travail, peut, dans les trente (30) jours suivant la rencontre prévue à l'Étape 1 ou suivant la fin du délai où la rencontre aurait dû avoir été tenue, porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à l'article 9.2.1.

- 9.1.3. Sous réserve de dispositions spécifiques énoncées ailleurs dans la présente convention collective, chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

De même, les délais prévus au présent chapitre sont des délais de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

Tous les jours, sauf le premier, sont comptés, incluant les fériés et les samedis ou les dimanches. Cependant, si le dernier jour d'un délai coïncide avec un jour férié ou une journée de fin de semaine, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

- 9.1.4. Toute entente intervenue entre les parties, est finale et exécutoire et lie l'employeur, le Syndicat et la ou les personnes employées concernées. Cette entente sera consignée d'un écrit signé par les parties.
- 9.1.5. Au cours des rencontres prévues, lors de la procédure de règlement des griefs, les deux (2) parties peuvent être assistées de la (des) personne (s) employée (s) concernée (s) ainsi que des témoins nécessaires, si elles le jugent utile, et ce, sans perte de traitement, avantages et privilèges.

Dans le cas d'un grief collectif, les deux parties s'entendent sur le nombre de personnes libérées à cette fin.

9.1.6. Dans le cas de suspension ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'employeur.

9.1.7. Une personne employée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par un supérieur.

9.1.8. Un vice de forme dans la formulation du grief n'entraîne pas sa nullité.

9.1.9. Malgré toute disposition contraire, toute personne employée qui quitte le service de l'employeur conserve le droit de déposer un grief pour réclamer tout montant qui lui est dû.

9.2. ARBITRAGE

9.2.1. Lorsque le Syndicat décide de porter un grief à l'arbitrage, il doit en aviser l'employeur par écrit, en suggérant par la même occasion le nom de trois (3) arbitres pour acceptation ou refus. L'employeur doit donner une réponse dans les quatorze (14) jours en indiquant son acceptation de l'un des arbitres ou en suggérant d'autres noms.

Une fois l'arbitre choisi en vertu de l'alinéa précédent, le Syndicat devra, dans les trente (30) jours, mandater l'arbitre choisi et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.

9.2.2. À défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre, le Syndicat ou l'employeur peuvent demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre.

9.2.3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance auxdits griefs et du contenu de la convention collective. En conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective, pas plus qu'il ne peut rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la présente convention collective.

Toutefois, dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante, à savoir :

- soit en maintenant la décision de l'employeur;
- soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;
- soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;
- soit en réinstallant la personne employée dans ses fonctions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et son montant forfaitaire. Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de la personne employée résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatrice à cette suspension ou à ce congédiement.

9.2.4. C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances, après entente avec les représentants des parties; il a un délai de trente (3) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision, à moins qu'à sa demande, ledit délai ne soit prolongé par les parties.

9.2.5. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que la (les) personne(s) salariée(s) concernée(s).

9.2.6. Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions sont acquittés à parts égales par les parties.

Chapitre 10 – Personnes employées occasionnelles et listes de rappel

10.1. PRINCIPES ET APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

10.1.1. La personne employée occasionnelle est réputée satisfaire aux qualifications minimales et aux exigences spécifiques du poste dès qu'elle a accumulé deux cent quarante-sept (247) jours de travail consécutifs au cours d'une période de douze (12) mois.

Le temps travaillé d'une personne employée occasionnelle, nommée sur un poste régulier de même titre de la même catégorie d'emploi, est déduit de la période de probation prévue à l'article 6.4.1. Toutefois, cette période de probation ne peut être inférieure à cinquante pour cent (50%) de la durée de la ladite période de probation.

10.1.2. La personne employée occasionnelle est embauchée pour remplacer une personne employée absente.

10.1.3. Si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée occasionnelle avant la fin de la période de remplacement, un préavis de deux (2) semaines doit être transmis à celle-ci.

10.1.4. La décision de mettre fin à l'emploi d'une personne employée occasionnelle, en raison d'un manque de travail ou d'une fin de remplacement ou durant la première période de deux cent quarante-sept (247) jours de travail comme occasionnelle dans la catégorie d'emploi concernée, ne peut être contestée par grief.

10.1.5. La convention s'applique à la personne employée occasionnelle, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

La personne employée occasionnelle travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention collective applicables à la personne employée à temps réduit, dans la mesure où elle a droit en vertu de la présente section et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

10.1.6. Lorsque les dispositions des sections 4.2, 4.3, 8.1 et 8.2 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre de personne employée occasionnelle ou d'un engagement à titre de personne employée en probation, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, la personne employée occasionnelle peut, à sa demande, n'être remboursée du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que ses heures additionnelles et ses heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une

interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

10.1.7. Le temps travaillé à Investissement Québec est un critère pris en considération par l'employeur, lorsqu'il doit choisir entre plusieurs personnes employées occasionnelles d'une même catégorie d'emploi pour décider laquelle est mise à pied ou dont le poste n'est pas renouvelé.

Exclusions et exceptions applicables à toutes les personnes employées occasionnelles

10.1.8. Le chapitre 5, les sections 6.3 et 6.4 ainsi que l'article 4.7.1 de la convention collective ne s'appliquent pas aux personnes employées occasionnelles. Cependant, dans le cas de l'article 4.7.1, l'employeur peut accorder le congé sans traitement.

10.1.9. Les dispositions de la section 8.2 ne s'appliquent aux personnes employées occasionnelles que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.

Exceptions applicables aux personnes employées occasionnelles engagées pour un (1) an ou plus.

10.1.10. Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues par les sections 8.1 et 8.3 ne s'appliquent aux personnes employées occasionnelles que pendant la période déterminée à leur engagement.

Le présent article ne s'applique pas aux personnes employées visées à l'article 10.1.11

Exclusions et exceptions applicables aux personnes employées occasionnelles engagées pour moins d'un (1) an.

10.1.11. Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas aux personnes employées occasionnelles engagées pour moins d'un (1) an :

- 3.1 mesures administratives, sauf l'article 3.1.1;
- 3.2 mesures disciplinaires;
- 4.3 vacances, sous réserve de l'article 10.1.12;
- 4.5 congés pour événements familiaux sous réserve du 2^e alinéa de l'article 10.1.13;
- 4.6 congés pour affaires judiciaires, sauf si la personne employée est appelée à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
- 7.5 frais à l'occasion d'un déménagement;
- 8.1 régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement;
- droits parentaux, sous réserve de l'article 10.1.14.

10.1.12. La personne employée occasionnelle visée à l'article 10.1.11 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre d'occasionnelle, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8%) de son traitement défini à l'article 10.1.15.

10.1.13. Malgré les dispositions de la section 4.4., la personne employée occasionnelle visée à l'article 10.1.11 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées dans la *Loi sur la fête nationale*, si elle y répond.

La personne employée visée à l'article 10.1.11 a droit à un congé sans traitement pour les motifs suivants :

- a) le décès de ses conjoint(e), fils, fille, père, mère, frère, sœur, enfant de son (sa) conjoint(e) : quatre (4) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- b) le décès ou les funérailles de ses gendre, bru, grands-parent, petits-enfant de même que les père, mère, frère ou sœur de son (sa) conjoint(e) : un (1) jour;
- c) le jour de son mariage ou de l'union civile;
- d) le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, fils fille, frère, sœur ou de l'enfant de son (sa) conjoint(e); le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister.

10.1.14. La personne employée occasionnelle visée à l'article 10.1.11 et enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines plus la prolongation prévue par l'article 8.3.10, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement. Les indemnités prévues par les articles 8.3.14 et 8.3.16 s'appliquent à la personne employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues par ces articles. L'étalement du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la personne employée et comprend le jour de l'accouchement.

De plus, la personne employée occasionnelle visée par l'article 10.1.11 a droit aux congés prévus par les articles suivants :

- le paragraphe c) de l'article 8.3.22 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- l'article 8.3.23 : ce congé est toutefois sans traitement;
- le paragraphe b) de l'article 8.3.24 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- le paragraphe b) de l'article 8.3.29;
- l'article 8.3.33, à l'exception du premier alinéa.

10.1.15. Par traitement de la personne employée occasionnelle visée par l'article 10.1.11, on entend le traitement prévu par l'article 1.1.1 majoré de 6.5%. Le taux de traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6.5%.

10.2.LISTES DE RAPPEL

10.2.1. Une liste de rappel est constituée des personnes employées en probation ou régulières qui ont été mises à pied dans le cadre de la section 5.1 de la convention. Les noms y sont inscrits par ordre de service reconnu (liste A).

10.2.2. Une liste de rappel est constituée des personnes employées occasionnelles par ordre de service à Investissement Québec (liste B).

10.2.3. Les listes de rappel sont établies par catégorie d'emploi. Elles doivent indiquer le service reconnu ou le service, le rang de chaque personne employée, le lieu de travail, la dernière date de mise à pied ainsi que la date de fin de son droit de rappel :

- a) pour l'embauche sur un poste régulier, les personnes employées de la liste A ont les priorités à la section 5.2, et ce, respectivement, par ordre de service reconnu.
- b) pour l'embauche de personnes employées occasionnelles, les personnes employées de la liste A ont priorité par ordre de service reconnu sur les personnes employées occasionnelles de la liste B, dès lors qu'elles répondent aux qualifications minimales et exigences spécifiques du poste. Les personnes employées de la liste A sont considérées comme répondant aux qualifications minimales et exigences spécifiques du poste dès lors qu'elles ont déjà occupé chez l'employeur un poste d'une catégorie d'emploi requérant les mêmes qualifications minimales.

À défaut de personnes employées de la liste A qui se portent candidats, les personnes employées occasionnelles de la liste B ont priorité entre elles par ordre de service à Investissement Québec si elles répondent aux exigences spécifiques du poste.

10.2.4. Pour être inscrits sur la liste A, les personnes employées en probation ou régulières doivent avoir obtenu une cote d'évaluation du rendement « Répond aux attentes » par l'employeur.

Pour être inscrites sur la liste B, les personnes employées doivent répondre aux conditions suivantes :

- A. avoir accumulé dans une même catégorie d'emploi deux cent quarante-sept (247) jours de travail au cours d'une période de douze (12) mois;
- B. avoir obtenu une cote d'évaluation du rendement « Répond aux attentes ».

10.2.5. L'inscription sur une liste de rappel est d'une durée de vingt-quatre (24) mois du dernier emploi exercé à Investissement Québec, à moins d'entente entre les parties à l'effet d'en prolonger la durée.

Chapitre 11 – Durée de la convention

11.1.1. À moins de dispositions contraires, la présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2025.

11.1.2. La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

ANNEXE I

LISTE DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET NIVEAU DE RÉMUNÉRATION PAR DOMAINE D'INTERVENTION PROFESSIONNELLE

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NIVEAU DE RÉMUNÉRATION
AFFAIRES INTERNATIONALES	
Comprend :	
VP, Exportations	
VP, Investissements directs étrangers	
• Analyste, Affaires internationales	N1
• Conseiller, Affaires internationales	N2
• Conseiller spécialisé I, Affaires internationales	N3
• Conseiller spécialisé II, Affaires internationales	N4
• Conseiller principal, Affaires internationales	N5
STRATÉGIES, COMMUNICATIONS EXTERNES ET MARKETING	
Comprend :	
VP, Médias, communications et affaires publiques	
VP, Marketing, expérience client et solutions d'affaires	
Direction principale, Médias et affaires gouvernementales	
Direction, Expérience client	
Direction, Initiatives stratégiques	
Direction, Planification, information et vigie	
• Analyste, Stratégies, communications externes et marketing	N1
• Analyste II, Stratégies, communications externes et marketing	N2
• Conseiller, Stratégies, communications externes et marketing	N2
• Conseiller spécialisé I, Stratégies, communications externes et marketing	N3
• Conseiller spécialisé II, Stratégies, communications externes et marketing	N4
• Conseiller principal, Stratégies, communications externes et marketing	N5
GESTION DES RISQUES	
Comprend :	
Direction principale, Ingénierie financière et pointage de crédit	
Direction principale, Gestion intégrée des risques et contrôles internes	
• Analyste I, Gestion des risques	N1
• Analyste II, Gestion des risques	N2
• Conseiller, Gestion des risques	N2
• Analyste principal I, Gestion des risques	N3
• Conseiller spécialisé I, Gestion des risques	N3
• Analyste principal II, Gestion des risques	N4
• Conseiller spécialisé II, Gestion des risques	N4
• Expert ou conseiller principal, Gestion des risques	N5

CATÉGORIES D'EMPLOIS**NIVEAU DE
RÉMUNÉRATION****ADMINISTRATION ET FINANCES****Comprend :**

Direction principale, Gestion financière

Direction, Information financière

Direction principale, Performance, analyse financière et gestion immobilière

Direction, Évaluation

Direction principale, Bureau de la conformité, de l'Ombudsman et de la gouvernance

Direction, Affaires juridiques et gouvernance

- Analyste I, Administration et finances N1
- Analyste II, Administration et finances N2
- Conseiller, Administration et finances N2
- Analyste principal I, Administration et finances N3
- Conseiller spécialisé I, Administration et finances N3
- Analyste principal II, Administration et finances N4
- Conseiller spécialisé II, Administration et finances N4
- Expert, Administration et finances N5
- Conseiller principal, Administration et finances N5
- Conseiller expert II, Administration et finances N6

IMMIGRATION D'AFFAIRES ET MESURES FISCALES**Comprend :**

Direction, Mesures fiscales

Direction, Analyse, immigration d'affaires

Direction, Gestion des placements et accueil, immigration d'affaires

- Analyste I, Immigration d'affaires et mesures fiscales N1
- Analyste II, Immigration d'affaires et mesures fiscales N2
- Analyste principal I, Immigration d'affaires et mesures fiscales N3
- Conseiller spécialisé I, Immigration d'affaires et mesures fiscales N3
- Analyste principal II, Immigration d'affaires et mesures fiscales N4
- Expert, Immigration d'affaires et mesures fiscales N5

SERVICES CONSEILS AUX ENTREPRISES**Comprend :**

VP, Réseau régional (Accompagnement et conseils aux entreprises)

- Analyste I, Services conseils aux entreprises N1
- Conseiller, Services conseils aux entreprises N2
- Conseiller spécialisé I, Services conseils aux entreprises N3
- Conseiller spécialisé II, Services conseils aux entreprises N4
- Conseiller principal, Services conseils aux entreprises N5

SERVICES FINANCIERS AUX ENTREPRISES**Comprend :**

VP, Réseau régional (Financement aux entreprises)

Direction principale, Crédit

Direction, Créances spéciales

• Analyste I, Services financiers aux entreprises	N1
• Analyste II, Services financiers aux entreprises	N2
• Conseiller, Services financiers aux entreprises	N2
• Analyste principal I, Services financiers aux entreprises	N3
• Directeur de comptes I, Services financiers aux entreprises	N3
• Analyste principal II, Services financiers aux entreprises	N4
• Conseiller spécialisé II, Services financiers aux entreprises	N4
• Directeur de comptes II, Services financiers aux entreprises	N4
• Expert, Services financiers aux entreprises	N5
• Directeur de compte principal I, Services financiers aux entreprises	N5
• Directeur de compte principal II, Services financiers aux entreprises	N6
• Conseiller expert II, Services financiers aux entreprises	N6
• Directeur de compte principal III, Services financiers aux entreprises	N7
• Conseiller expert III, Services financiers aux entreprises	N7

PRÊTS SPÉCIALISÉS ET INVESTISSEMENTS**Comprend :**

VP, Comptes majeurs, investissements et financement

VP, Financement spécialisé

VP, Ressources Québec

Direction principale, Fonds d'investissement

Direction principal, Capital de risque

• Analyste I, Prêts spécialisés et investissements	N1
• Analyste II, Prêts spécialisés et investissements	N2
• Conseiller, Prêts spécialisés et investissements	N2
• Analyste principal I, Prêts spécialisés et investissements	N3
• Directeur de comptes I, Prêts spécialisés et investissements	N3
• Analyste principal II, Prêts spécialisés et investissements	N4
• Conseiller spécialisé II, Prêts spécialisés et investissements	N4
• Directeur de comptes II, Prêts spécialisés et investissements	N4
• Expert, Prêts spécialisés et investissements	N5
• Directeur de compte principal I, Prêts spécialisés et investissements	N5
• Directeur de compte principal II, Prêts spécialisés et investissements	N6
• Conseiller expert II, Prêts spécialisés et investissements	N6
• Directeur de compte principal III, Prêts spécialisés et investissements	N7
• Conseiller expert III, Prêts spécialisés et investissements	N7
• Conseiller expert IV, Prêts spécialisés et investissements	N7*

TECHNOLOGIES D'AFFAIRES**Comprend :**

Direction principale, Gestion du portefeuille de projets et livraison de solutions

Direction principale, Innovation et développements numériques

Direction, Gestion de projets

Direction, Gestion de l'information d'entreprise

Direction, Exploitation et infrastructure technologique

Direction, Sécurité de l'information

Direction, Service aux utilisateurs

- Analyste, Technologies d'affaires N1
- Conseiller, Technologies d'affaires N2
- Conseiller spécialisé I, Technologies d'affaires N3
- Conseiller spécialisé II, Technologies d'affaires N4
- Conseiller principal, Technologies d'affaires N5
- Conseiller expert II, Technologies d'affaires N6
- Conseiller expert III, Technologies d'affaires N7
- Conseiller expert IV, Technologies d'affaires N7*

ANNEXE II
ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Niveaux de rémunération		2020-04-01 (2 %)	2021-04-01 (2%)	2022-04-01 (2%)	2023-04-01 (1,5%)	2024-04-01 (1,5%)
N1	Minimum	44 986 \$	45 886 \$	46 804 \$	47 506 \$	48 219 \$
	Maximum	85 286 \$	86 992 \$	88 732 \$	90 063 \$	91 414 \$
N2	Minimum	48 137 \$	49 100 \$	50 082 \$	50 833 \$	51 595 \$
	Maximum	91 257 \$	93 082 \$	94 944 \$	96 368 \$	97 814 \$
N3	Minimum	65 349 \$	66 656 \$	67 989 \$	69 009 \$	70 044 \$
	Maximum	99 664 \$	101 657 \$	103 690 \$	105 245 \$	106 824 \$
N4	Minimum	67 952 \$	69 311 \$	70 697 \$	71 757 \$	72 833 \$
	Maximum	103 634 \$	105 707 \$	107 821 \$	109 438 \$	111 080 \$
N5	Minimum	70 577 \$	71 989 \$	73 429 \$	74 530 \$	75 648 \$
	Maximum	107 637 \$	109 790 \$	111 986 \$	113 666 \$	115 371 \$
N6	Minimum	73 269 \$	74 734 \$	76 229 \$	77 372 \$	78 533 \$
	Maximum	111 742 \$	113 977 \$	116 257 \$	118 001 \$	119 771 \$
N7	Minimum	77 582 \$	79 134 \$	80 717 \$	81 928 \$	83 157 \$
	Maximum	118 320 \$	120 686 \$	123 100 \$	124 947 \$	126 821 \$
N7 Primée	Minimum		92 550 \$	94 401 \$	95 817 \$	97 254 \$
	Maximum		127 058 \$	129 599 \$	131 543 \$	133 516 \$

ANNEXE III

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
JOUR DE L'AN		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
VENDREDI SAINT	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	
LUNDI DE PÂQUES	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	
LUNDI QUI PRÉCÈDE LE 25 MAI	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	
FÊTE NATIONALE	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	
FÊTE DU CANADA	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	
FÊTE DU TRAVAIL	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	
FÊTE DE L'ACTION DE GRÂCE	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	
VEILLE DE NOËL	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	
FÊTE DE NOËL	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
LENDEMAIN DE NOËL	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
VEILLE DU JOUR DE L'AN	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	


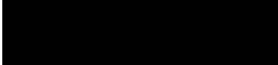
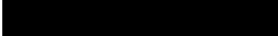
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR CERTAINES PERSONNES EMPLOYÉES DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI « CONSEILLER PRINCIPAL, AFFAIRES INTERNATIONALES »

Les parties conviennent que les personnes employées qui exerçaient la fonction de « Démarcheur international », à partir de Montréal, conserveront leur classement de professionnel « Conseiller principal, Affaires internationales » N5, mais se verront confier des attributions principales et habituelles de la catégorie d'emploi « Conseiller spécialisé I, Affaires internationales ».

De plus, aux fins de l'application des sections 5.1 et 5.2, les personnes employées sont considérées comme faisant partie de la catégorie d'emploi, « Conseiller spécialisé I, Affaires internationales »

Les personnes employées visées par cette lettre d'entente sont :

- 
- 
- 

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE PROFESSIONNELLE PROVENANT DE L'EX-SGF

Le taux de traitement que la personne employée détenait au 23 novembre 2011 ne sera pas diminué, tant et aussi longtemps que la personne employée occupera le poste qu'elle occupait au 31 mars 2013.

Advenant un changement de poste, le taux de traitement ne pourra excéder le taux de traitement maximum prévu pour son nouveau poste.

La personne employée visée par cette lettre d'entente est :

- [REDACTED], Directeur, Stratégies et affaires internationales

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1^{er} avril 2018

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

La personne employée qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8.1.18 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après «la convention»), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8.1.18. Le cas échéant, la personne employée doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8.1.18.

La personne employée bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8.1.19 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

- b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4.5.6 de la convention.

La personne employée qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 4.3.0 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

1.2 Congé de préretraite

La personne employée qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2024, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4.3.13 de la convention, la personne employée peut anticiper les crédits de vacances qu'elle accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à la personne employée à la date de son départ à la retraite;
- c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une personne employée, pendant un laps de temps plus ou moins long

précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles elle était assujettie immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4.1.0 de la convention afférentes à la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ne s'appliquent plus à la personne employée, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, la personne employée doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

La personne employée en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

La personne employée en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où elle a, à sa banque, le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

La personne employée qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4.7.50 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établie pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de la personne employée au 31 mars 2024 lui sont payés. La personne employée reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à la personne employée au 31 mars 2024. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la personne employée temporaire, permanente ou occasionnelle d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2024, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la personne employée dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à la personne employée au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, la personne employée occasionnelle embauchée pour une période d'un (1) an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne employée occasionnelle et sa nomination à titre de personne employée permanente. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, la personne employée qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à la personne employée le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2025.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

4. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2024.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 4

LA POSSIBILITÉ D'UTILISER LES JOURS DE CONGÉ DE MALADIE À LA BANQUE DE LA PERSONNE EMPLOYÉE POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

- Rachat de service

La personne employée peut utiliser ses jours de congé de maladie pour acquitter le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

- Utilisation de la banque aux fins d'un rachat

Aux fins de la lettre d'entente numéro 6 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne employée, les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque de la personne employée peuvent être utilisés à 70% de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

- Moment du rachat

À l'exception de la prise d'une retraite avant le 1^{er} avril 2020, la personne employée doit acquitter son rachat entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2023.

- Dispositions générales

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

- Durée de la lettre d'entente

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE POUR MANDATS STRATÉGIQUES

Une rémunération additionnelle pour mandats stratégiques pouvant atteindre un maximum de 10% du traitement peut être octroyée à un professionnel qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales, et dont les responsabilités exigent une expertise particulière.

Cette rémunération additionnelle est consentie par la Société sur demande du supérieur, laquelle doit préciser la nature des responsabilités justifiant la rémunération additionnelle.

Lors des comités de relations professionnelles, une mise à jour sera effectuée quant au nombre de personnes employées recevant une prime et le montant total versé.

La rémunération additionnelle peut être accordée pour une période d'une année avec possibilité d'être renouvelée. Cette prime pourra être octroyée tout au long de l'année. Lorsque la Société détermine que la rémunération additionnelle d'une personne employée professionnelle n'est plus justifiée, elle donne à la personne employée un préavis de trente (30) jours avant le retrait de la rémunération additionnelle.

La masse salariale dégagée pour les personnes employées professionnelles au 31 mars de chaque année financière est de 1.10% du traitement, excluant les primes et les heures supplémentaires. Les montants versés pour les mandats stratégiques ne sont pas considérés faire partie du traitement aux fins du régime de retraite.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 6
RELATIVE À CERTAINS POSTES DE PROFESSIONNELS

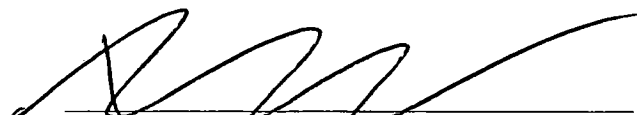
Le syndicat s'engage pour la durée de la convention collective à ne pas réclamer tous les postes de professionnels des secteurs suivants :

- Première vice-présidence, Ressources humaines et communication interne
- Bureau du président directeur-général
- Direction, Audit interne

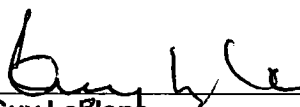
Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans la mesure où une personne employée occupant un poste dans l'un des secteurs ci-dessus revendique son inclusion à l'unité d'accréditation. D'autre part, le syndicat s'engage à ne pas solliciter de quelque façon que ce soit les personnes employées des secteurs visés.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention collective intervenue ce jour entre Investissement Québec et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section local 571 SEPB CTC-FTQ vaut également pour les annexes et les lettres d'entente qui en font partie intégrante.

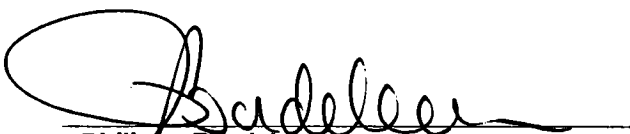
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 26 juillet 2021



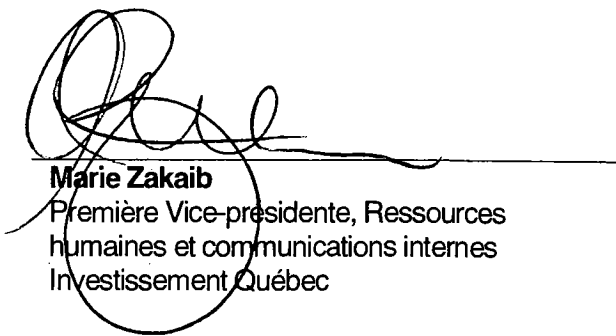
Pierrick Choinière-Lapointe
Porte-parole
Syndicat des employées et employés
professionnels-les et de bureau, section locale
571 SEPB CTC-FTQ



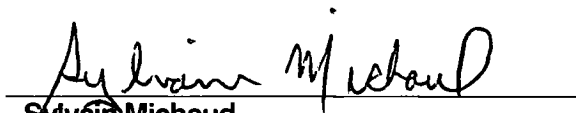
Guy LeBlanc
Président-directeur général
Investissement Québec




Philippe Bordeleau
Délégué syndical, comité de négociation
Syndicat des employées et employés
professionnels-les et de bureau, section locale
571 SEPB CTC-FTQ



Marie Zakaib
Première Vice-présidente, Ressources
humaines et communications internes
Investissement Québec



Sylvain Michaud
Délégué syndical, comité de négociation
Syndicat des employées et employés
professionnels-les et de bureau, section locale
571 SEPB CTC-FTQ



Julie Grandbois
Directrice, Partenaire d'affaires en
ressources humaines
Investissement Québec

Copie certifiée conforme

Arde Bourgeois
#barreau 323843-1
Montréal, 10 août 2021